

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION Y TRABAJO AUTONOMO CADIZ

CONVENIO O ACUERDO:

CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA AUTRANSA SL

Expediente: 11/01/0105/2019

Fecha: 06/09/2019

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIO RIVERA SANCHEZ

Código 1110022012013.

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa AUTRANSA S.L., presentado a través de medios electrónicos, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 18-06-2019, subsanado el 3-09-19 y suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 6-06-2019, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 6 de septiembre de 2019. Delegado Territorial, ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ. Firmado.

II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA AUTRANSA, S.L.

CAPITULO I.- Disposiciones Generales

Art. 1º. Ámbito funcional. — El presente Convenio será de aplicación a la empresa AUTRANSA, S.L., y a sus personas trabajadoras por cuenta ajena y se acuerda al amparo del art.84.2 del Estatuto de los Trabajadores, suscribiéndose por la Comisión Negociadora constituida entre el Comité de Empresa y la Dirección de AUTRANSA, SL.

Art. 2º. Sectores de trabajo/Actividades

La empresa realiza su actividad en varios sectores de trabajo, no obstante, a los efectos oportunos y por las distintas casuísticas de los mismos, se distinguen Tráficos nacionales e Internacionales de vehículos pesados, tráficos de semirremolques de lonas/cisternas/frigoríficos y tracción.

Tráficos nacionales e Internacionales de transporte de contenedores

Tráficos intermodales en todas sus variantes

Art.3º. Ámbito temporal. — El presente Acuerdo tendrá una vigencia a partir del día 1 de Julio de 2019 y terminando el 31 de diciembre de 2023, prorrogándose tacita y automáticamente de año en año sino mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prorrogas.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio Colectivo de Empresa.

Art.4º. Garantía Personal. — Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactada en este Acuerdo, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los posibles pactos y condiciones que implique condiciones más beneficiosas para algunos trabajadores/as de forma individual, serán igualmente de aplicación

Art.5º.- Salud Laboral. Las empresas y personas trabajadoras afectadas por este convenio se acogerán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95), así como a los reglamentos que la desarrollan.

Art. 6º. Vinculación a la totalidad.

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

CAPITULO II.- Condiciones de contratación

Art. 7º. Ingreso en el trabajo.

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

Art. 8º. Prueba de aptitud.

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

La persona trabajadora, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico.

Art. 9º. Período de prueba. — Existirá un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

Técnicos/as titulados, seis meses.

Resto de los trabajadores/as, dos meses

Art. 10º. Multas. — Las multas que se impongan a los conductores/as por causas imputables a la empresa, serán abonadas por la empresa, así mismo las multas o sanciones que se impongan a la empresa por causas imputables a los conductores/as, serán imputables a los mismos.

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

CAPITULO III.- Organización del trabajo

Art. 11º.- Organización del trabajo. - La organización del trabajo, con sujeción a este convenio, y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tiene atribuida el órgano de representación de los trabajadores/as en la empresa, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional de sus trabajadores/as.

Art.12.- Obligaciones de la persona trabajadora.

La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Art. 13º. Contratación. — El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias legales y el presente Convenio.

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

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

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

Art. 14º. Promoción. — La empresa se comprometen a dar oportunidad a sus trabajadores/as para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores/as de la empresa que acrediten su capacidad.

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

Art. 15º. Formación

La retribución de las personas trabajadoras sujetas a este contrato, será la siguiente:

- Un 75 por ciento del salario Convenio de su categoría profesional durante el primer año.

- Un 85 por ciento del mismo para el segundo año y tercer año.

La duración mínima del contrato será de seis meses.

Todo lo no contemplado se regulará por Ley.

Art. 16º. Preaviso. -

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

- Grupo A) 3 meses de preaviso previo, mediante notificación a la empresa

- Grupo B) 2 meses de preaviso previo, mediante notificación a la empresa

- Grupo C) y D) 15 días de preaviso previo, mediante notificación a la empresa

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

CAPITULO IV.- Jornada Laboral

Art. 17º.- Jornada Laboral

La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular, de acuerdo con las necesidades del servicio.

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

Art. 18º. Vacaciones.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente Acuerdo tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales. El periodo o periodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, obligatoriamente en los momentos de menor actividad de la empresa.

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

Art. 19º. Licencias. — Todo trabajador/a podrá faltar al trabajo con derecho a salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente por cualquiera, de los siguientes motivos:

1. Matrimonio del trabajador, diecisiete días.

2. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días anuales y deberán justificarse.

3. Matrimonio de familiares en primer grado, incluidos los políticos, un día.

4. Enfermedad del cónyuge, pareja de hecho o hija/o (total anual), diecisiete días.
 5. Asuntos propios que no admitan demora, de uno a cinco días (anuales), no se podrá coger más de tres días seguidos y se tendrán que avisar antes por motivos de cuadrantes y será necesario justificarlos.
 6. Renovación del carné, tarjeta de tacógrafo o cualquier documento necesario para el desempeño de sus funciones laborales, un día.

Art. 20º.- Renovación del Permiso de Conducción, CAP, Tarjeta de Tacógrafo y Certificado de Terceros Países.

Los conductores/as deberán iniciar el trámite de renovación de estos documentos con un mínimo de quince días de antelación, con el fin de tenerlos renovados a la fecha de su vencimiento.

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

Art. 21º.- Horas Extras, espera, presencia, Festivos y nocturnidad

Las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales y estructurales derivadas de la actividad que se trate, riesgo de pérdida o perecimiento de las mercancías transportadas, así como las que sean necesarias para atender a circunstancias imprevistas, periodos punta de producción, ausencias sin programar, etc.

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

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

Tras la realización de un estudio medio mensual de las rutas realizadas en el personal de movimiento y las horas estructurales realizadas, tanto de conducción, como extras, de permanencia o de presencia, nocturnas y festivas, el trabajador afecto a la actividad en movimiento, recibirá una cantidad fija mensual que absorberá y compensará todos los devengos que se puedan producir por dichos conceptos de 50 € (cincuenta euros) mensuales, considerada esta por 11 mensualidades, salvo el mes de vacaciones. Dicho importe podrá prorratearse en el recibo salarial durante los 12 meses a criterio de la empresa.

No será de aplicación la cuantía acordada de dichas horas extraordinarias, los días que la persona trabajadora este de baja por enfermedad o accidente, así como el mes de vacaciones.

3) No obstante lo anterior y para evitar la discriminación individualizada de cada persona trabajadora en particular, caso que extraordinariamente alguno pudiese realizar en un mes concreto más horas extraordinarias que las estipuladas en el punto anterior, este se obliga a comunicarlo a la empresa por escrito dentro del mes natural posterior, anexando al mismo un detalle de los días trabajados y horas que el trabajador ha ido incurriendo además de la causa o motivo de las mismas, para que la empresa establezca la oportuna comprobación.

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

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

b) Compensación de las mismas por descansos según establece la Ley, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a, preferiblemente en los momentos de menor actividad de la empresa.

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

Caso que la persona trabajadora, dentro del mes natural posterior al devengo de sus haberes mensuales, siguientes a la finalización del mes que corresponda, no hubiese efectuado ninguna comunicación a la empresa por excesos de horas extraordinarias, con una reclamación por escrito anexando al mismo un detalle de los días trabajados y horas que la persona trabajadora ha ido incurriendo, además de la causa o motivo de las mismas, la persona trabajadora acepta tácitamente que la cantidad percibida se encuentra dentro del límite convenido de las horas extraordinarias realizadas y la persona trabajadora no tendrá derecho a percibir ninguna otra cantidad adicional por dicho concepto.

De conformidad con la normativa vigente, la realización de este tipo de horas extraordinarias estructurales deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

CAPITULO V.- Condiciones económicas

Art. 22º.- Condiciones económicas.

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

El Salario base según la categoría laboral vendrá determinado según lo indicado en el Anexo I del presente convenio, relacionado en la Tabla Salarial

Art. 23º.- Pagas extraordinarias.

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

Art. 24º.- Complemento en caso de enfermedad y accidente.

Cuando la baja se produzca por enfermedad, la empresa completará hasta el 100 por cien del concepto de salario Base más el prorrateo de las pagas extraordinarias,

a partir de los 21 días de haber causado la baja. Hasta el día 20º se abonará la prestación legalmente establecida.

En caso de ingreso hospitalario, debidamente justificado, por contingencias comunes, la empresa complementará el 100 por cien del concepto de salario Base más el prorrateo de las pagas extraordinarias, durante los días que el trabajador permanezca hospitalizado.

Cuando la baja se produzca por accidente de trabajo la empresa completará el 100 por cien del concepto de salario Base más el prorrateo de las pagas extraordinarias desde el primer día de haber causado la baja.

Art. 25º.- Riesgos durante el embarazo y periodo de lactancia. Si tras la evaluación de los riesgos prevista en el artículo 16 de la Ley de Prevención de Riesgos para la Seguridad y la Salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de dichos riesgos a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán de ser necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajos a turnos.

De no resultar posible dicha adaptación o si a pesar de dicha adaptación las condiciones del puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto y así se certifique en informe en los términos previstos en el artículo 26.2 de Prevención de Riesgos Laborales, esta deberá pasar a desempeñar un puesto de trabajo diferente, compatible con su estado, debiendo el empresario determinar previa consulta con los representantes de los trabajadores/as, la relación de puestos exentos de riesgos a éstos efectos, así como de los puestos alternativos a los mismos. El cambio de puesto o función se llevará a cabo conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional. En el supuesto de tras aplicar dichas reglas, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservaría el derecho al conjunto de sus retribuciones de su puesto de origen.

Si dicho cambio de puesto no resultase técnicamente u objetivamente posible o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato de trabajo en los términos previstos en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores y con derecho a la prestación regulada en los artículos 134 y 135 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social durante el periodo necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

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

Art. 26º.- Póliza de seguro.

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

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

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

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

La empresa está obligada a señalar en nómina de haberes este descuento. Si una persona trabajadora fallece en accidente de trabajo fuera de su residencia, los gastos de desplazamiento del difunto y los de un acompañante, correrán a cargo de la empresa.

Art. 27º.- Plus de asistencia y puntualidad

Consecuentemente al establecimiento por ambas partes del presente convenio, se acuerda fijar un plus de asistencia y puntualidad de igual cuantía para cada categoría profesional de 60 € mensuales. Este plus de asistencia no se aplicará en el mes de vacaciones, ni los días que la persona trabajadora cause baja por enfermedad o accidente. La empresa a su criterio podrá prorratear la parte proporcional de dicho plus entre los 12 meses del año.

De la cantidad que constituye el plus de asistencia y puntualidad mensual, la empresa podrá detracer a la persona trabajadora las cantidades que se relacionan a continuación:

Por una falta de puntualidad en la presentación al trabajo, el 25% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en el mes, dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia diaria sin justificar al puesto de trabajo, dará lugar a la pérdida total del plus del mes que se trate.

Lo indicado en los puntos anteriores es independiente de la posible pérdida de remuneración, en la repercusión sobre los demás conceptos retributivos en función del tiempo perdido.

CAPITULO VI. - Conceptos Extra salariales, Dietas

Art. 28º.- Dietas. — Dadas las características de las distintas actividades de la empresa, definidas en el artículo 2, y ante la imposibilidad de establecer un control absolutamente riguroso, para la forma de pago de las dietas de manutención derivadas de los desplazamientos que por motivos profesionales deban realizar las personas trabajadoras de la empresa, se establecen tres criterios;

A) Dietas de Manutención para conductores en Tráficos nacionales e Internacionales de vehículos pesados, tráfic de semirremolques de lonas/cisternas/frigoríficos y tracción Se establece una dieta completa diaria de 35 € para las dietas devengadas en los siguientes Países: España, Portugal.

Para el Resto de Países de la UE no relacionados en el Expositivo anterior se establece una Dieta completa diaria de 65 €

A efectos de normalización y simplificación del control de dichos importes de dietas y por la imposibilidad de efectuar un control absolutamente riguroso, se

realizan las siguientes matizaciones;

Los días de entrada desde España hacia Francia se le aplicará al conductor/a la Dieta completa, valorada en 35 € y los días de salida desde Francia hacia España, Dieta completa, valorada en 65 €. Esta fórmula será extrapolable cuando en el día de entrada o salida concurran importes de Dietas diferentes respecto de otros Países

Así mismo, cuando el día de entrada y salida sea el mismo entre Países con importes de dietas diferentes se abonará media dieta de 35 € y media de 65 €, con la excepción del destino Perpignan (Francia), que se le pagará únicamente como dieta nacional España

El día de salida/llegada efectiva del viaje de los Puertos de Cádiz o Algeciras, de las bases de la empresa, bases asignadas al conductor/a, inmediaciones del domicilio del conductor o lugar de residencia se abonará a la persona trabajadora una cantidad de dieta 25 € el día de salida o llegada

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

B) Dietas de manutención para conductores en Tráfico de Contenedores o Intermodal
Dependiendo del lugar donde sea el viaje se establecen los importes que a continuación se relacionan

- Viajes entre radios desde 0 a 50 Km..... 9 €
- Viajes entre radios desde 51 a 100 Km..... 11 €
- Viajes entre radios desde 101 a 200 Km..... 20 €
- Viajes entre radios desde 201 a 300 Km..... 25 €
- Viajes entre radios desde 301 a 400 Km..... 40 €
- Viajes entre radios desde 401 a 600 Km..... 60 €
- A partir de los 601 Km. de radio, se pagará una Dieta de 60 €, más la parte proporcional del exceso de dietas que corresponda en función al exceso de kilometraje aplicado a los tramos anteriormente relacionados

- En el caso que la persona trabajadora tenga que pernoctar fuera de su domicilio debido a una conexión de contenedor de importación con exportación, se le abonará adicionalmente al importe de dieta del viaje una dieta complementaria de 18 €

- A efectos de compensar las posibles dietas de cenas y pernoctaciones fuera del domicilio como consecuencia de viajes prolongados en el tráfico de contenedores o intermodal, se asigna una dieta complementaria en relación al volumen mensual de los viajes realizados por el conductor/a y se establecen los siguientes rangos de dietas, en relación a los Kms totales mensuales realizados por el conductor/a, computando estos, con fecha del inicio el primer día de salida del viaje realizado en el mes natural que corresponda, con origen desde la base de la empresa y fin el día de salida del último viaje correspondiente al mismo mes natural.

- Mayor 9.000 Kms hasta 9.999 Kms, 40 €
- Mayor 10.000 Kms hasta 10.999 Kms, 50 €
- Mayor 11.000 Kms, 70 €
- Se aplicarán las dietas, referenciadas a los radios/km. relacionados en la cartografía digital designada por la empresa.

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

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

CONCEPTO	IMPORTE % DIETA TOTAL
COMIDA.....	20%
CENA.....	20%
CAMA.....	50%
DESAYUNO.....	10%

Art. 29º.- Dietas de manutención en supuestos excepcionales. Asimismo, ha sido intención de las partes regular en todos los tráficos indicados en el artículo 27 anterior, excluyendo el personal de oficinas, talleres y tráfico, unas cuantías específicas en determinados desplazamientos, atendiendo a las especiales circunstancias que concurren en los mismos, y que motivan la paralización de los vehículos y mayores gastos que supone para las personas trabajadoras de la Empresa. Así, dichos supuestos son los siguientes:

Dieta adicional de 15 € diarios en cualquier País, por desplazamientos en domingos y festivos, teniendo en cuenta las paralizaciones que se ocasionan a los vehículos como consecuencia de:

Las limitaciones legales de circulación para el transporte de mercancías por carretera en los mencionados días, según se recoge en la normativa de aplicación.

La imposibilidad de acceder a las instalaciones de los clientes, por hallarse cerradas en estos días, y por tanto incurrir en posibles desplazamientos personales hacia el centro de las ciudades y un mayor gasto de dietas

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

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

Considerando las limitaciones de tiempo legales de circulación para el transporte de mercancías por carretera para el transporte de mercancías peligrosas, ADR, y sus consiguientes repercusiones en la duración del viaje, según se recoge en la normativa de aplicación, se establecen las siguientes dietas complementarias en relación a los tráficos siguientes:

Para los tráficos nacionales e Internacionales y tráficos de semirremolques de lonas/cisternas/frigoríficos y tracción, se establece una dieta adicional de 10 € diarios en cualquier País.

Para los tráficos de contenedores o intermodal, en viajes cuyo radio este comprendido entre 0 a 50 kms se le abonará al conductor/a una dieta complementaria de 3 € en viajes y 5 € en los viajes cuyo rango de Kms fuera superior.

Art. 30º.- Jubilación parcial.

1.º Al amparo y de acuerdo con la normativa vigente en cada momento, las personas

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

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

3º. La empresa dispondrá de un plazo de tres meses para concertar un contrato de relevo con una persona trabajadora adecuada, en concordancia con la normativa de referencia, momento a partir del cual, podrá pasar el solicitante a la situación de jubilación parcial.

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

Art. 31º. Premio de fidelidad y permanencia en la empresa.

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

Se hará efectivo el día que se cause baja.

No percibirán dicho premio aquellas personas trabajadoras que cesen en las empresas por motivos de despidos o causas objetivas.

Las partes acuerdan expresamente que:

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

Art. 32º.- Cláusula de descuelgue.

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

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

Art. 33º.- Condiciones salariales superiores

Si algún trabajador/a a la entrada en vigor del presente Acuerdo viniera disfrutando a título individual de una remuneración que, con carácter global y cómputo anual, fuere superior a la resultante de aplicar las establecidas en este acuerdo, se complementará bajo el concepto de complemento absorbible

Art. 34º. Garantías sindicales y derecho de reunión. — Estos derechos se regularán por lo establecido en el E.T. y disposiciones de desarrollo.

Art. 35º.- Régimen Disciplinario. -

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

CAPITULO VII.- Clasificaciones laborales

Art. 36º.- El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificara en alguno de los grupos profesionales:

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

Art. 37º. – Grupo A: Personal superior y técnico. Se entiende por tal el que, con propia iniciativa, y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la clasificación de « Personal de Alta Dirección ».

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

Responsable Dirección de Área o Departamento. - Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

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

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

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

Jefatura de Sección. - Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Responsable Dirección o Delegada/o de la misma, si los hubiere.

Jefatura de Negociado. - Es el que, al frente de un grupo de empleadas/os y dependiendo o no de Jefatura 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.

Jefatura 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 tráfico, recorridos y consumo.

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

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

Art. 38º. - Grupo B: Personal de Administración y tráfico. Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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:

Personal oficial de Primera. - Es la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos trabajadores/as administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de Jefatura de los mismos.

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

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

Se incluyen en esta categoría profesional las trabajadoras/es cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

Art.39º. - Grupo C: Personal de Movimiento. Pertenecen a este grupo todos el personal que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías a 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:

Conductora/or. - Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C+E", sin necesidad de conocimiento mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en esta y en la descarga, es el responsable del 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.

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

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

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

Obligaciones Específicas de los Conductores/as, Comunes a las Categorías Profesionales de conductores y repartidores de vehículos ligeros

Además de las generales del personal de movimiento, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden también las obligaciones incluidas en el Manual del Conductor/a que a la persona trabajadora se le entrega al momento de su contratación.

Art. 40º. - Grupo D: 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 esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

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

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

Personal de Mantenimiento y Limpieza. - Se encarga de la limpieza y

pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

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

Personal 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 solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Personal oficial de Segunda de Oficinas. - Se clasifican en esta categoría los que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, adquirido 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.

Moza/o de Taller. - Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Peón/a, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Peón/a Ordinario. - Es aquella cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada practica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Personal Lavacoques, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los Operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

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

CAPITULO VIII.- Resolución conflictos

Art. 41º. Comisión Paritaria.

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

2. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo e interpretación de sus preceptos con carácter previo obligatorio a la presentación de reclamación judicial o extrajudicial.

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

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

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

Art. 42º. Resolución conflictos. - Las partes firmantes del presente Convenio colectivo, acuerdan atenerse a lo establecido en el Acuerdo Interprofesional para la constitución del sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía, así como al Reglamento de Funcionamiento y Procedimiento del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía.

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

Art. 43º. - Conciliación vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, las organizaciones firmantes del presente convenio y la empresa afectada por su ámbito laboral, se comprometen a adoptar medidas dirigidas a:

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

B.-Respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, Evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, y establecer medidas de carácter positivo, mejorando la empleabilidad y permanencia en el empleo de las mujeres, las cuales deberán negociarse con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las partes firmantes del Convenio, tanto sindical como empresarial, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en la empresa sea real y efectivo. Por ello, y teniendo presente el papel del sector de transportes, como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de las políticas de igualdad, se comprometen a desarrollar las siguientes materias:

a) Establecimiento de directrices para la negociación de medidas de gestión de la igualdad de trato y oportunidades en las empresas, con el fin de prevenir la discriminación por cuestiones de orientación o identidad sexual, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Establecer acciones positivas que favorezcan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, de manera transversal.

Acordar directrices en cuanto a la elaboración, estructura y procedimiento de protocolos de prevención del acoso sexual y por razón de sexo y planes de igualdad, que deberán negociarse en las empresas con la representación legal de los trabajadores;

elaborar el diagnóstico de situación de las medidas de evaluación y seguimiento, y las comisiones de igualdad, con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales.

Crear la Comisión de Igualdad, atribuyéndole las competencias necesarias para alcanzar una igualdad efectiva en las empresas del sector.

Igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Sin obviar las obligaciones que las empresas tienen en el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación por razón de sexo establecido en la normativa vigente, al objeto de dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de acuerdo con los principios y objetivos que la inspiran, las partes firmantes de este convenio se comprometen a acordar, durante la vigencia del mismo, las medidas que consideren necesarias para hacer efectivo el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y que se incorporarán al texto del convenio. Para ello, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

- El principio de Igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y estado civil.

- La discriminación directa por razón de sexo es la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- La discriminación indirecta por razón de sexo es la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados. En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

- El plan de Igualdad es el conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

- La acción positiva son un conjunto de medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso.

A modo resumen, y para resaltar lo preceptuado en la Ley orgánica 3/2007 sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres, especialmente con las acciones recogidas en sus artículos 43 sobre promoción de la igualdad en la negociación colectiva y art. 45 sobre elaboración y aplicación de planes de igualdad:

- favorecer la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo, con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. A este respecto, la Comisión Paritaria del Convenio, impulsará y desarrollará cuando fuera preciso para cumplir lo regulado en el artículo 85.2 del Estatuto de los Trabajadores, con el fin de orientar a las empresas y trabajadores/as que lo demanden sobre los principios generales de aplicación de la Ley de Igualdad.

- Asimismo, las Organizaciones firmantes del Convenio declaran que el principio de Igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, se lleva y se llevará a efecto en el acceso al empleo, en la formación en la empresa, en la promoción profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retribuidas.

Entre las medidas para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres se encuentra:

- El acceso al empleo: Nadie podrá ser discriminado directa o indirectamente por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, nacimiento, origen racial o étnico, religión, edad, discapacidad, enfermedad, o cualquier otra condición o circunstancias personal o social en el acceso al trabajo.

- Retribución: Para un mismo trabajo y/o un trabajo al que se atribuye un mismo valor no existirá discriminación, directa o indirecta por razón de sexo, en el conjunto de los elementos y condiciones de la retribución. En la fijación de los niveles retributivos, tablas salariales y determinación de Complementos Salariales y extra salariales velarán especialmente por la aplicación de este principio de igualdad retributiva por razón de sexo. Se establecerán medidas para reducirla brecha salarial atendiendo especialmente al abono de complementos o cualquier percepción económica y compensación de los grupos profesionales para evitar discriminaciones por género.

La empresa y los trabajadores asumen como propio los principios de no discriminación e igualdad de trato a las personas LGTBI, evitando toda conducta, en el ámbito laboral, que atente al respeto y la dignidad personal.

C.-Promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. A estos efectos se considera acoso sexual a todo tipo de agresiones verbales y/o físicas sufridas por cualquier trabajador o trabajadora, sin tener en cuenta su cargo o puesto de trabajo en la empresa, dentro de los mismos o en el cumplimiento de algún servicio, cuando tales agresiones provengan del propio empresario, de cualquier persona en quien éste delegue o del/de la trabajador/a que, siendo o no ajeno a la empresa, se encuentre realizando algún tipo de servicio en la misma y que, con clara intencionalidad de carácter sexual, agrede la dignidad e intimidad de la persona, considerándose constitutivas aquellas insinuaciones o actitudes que asocien la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo para cualquier trabajador o trabajadora, con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual, cualquier comportamiento que tenga como causa o como objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación, todos ellos por razón de sexo y las agresiones sexuales de cualquier índole y que sean demostradas por el trabajador o trabajadora.

La empresa garantizará la prontitud y confidencialidad en la corrección de tales actitudes, considerando el acoso sexual como falta muy grave dentro de su seno, quedando reservado el derecho, por parte de la persona afectada, de acudir a la vía de protección penal.

En cumplimiento de este compromiso, las partes acuerdan la inclusión del protocolo recogido en el Anexo III de este Convenio: "Protocolo de Actuación frente al Acoso Sexual, Acoso por razón de sexo y Acoso moral".

Art. 44º.- Paz laboral.

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

ANEXO I, TABLA SALARIAL CONVENIO AUTRANSA, S.L.		
GRUPO	CATEGORIAS	Salario Base
Salarios mensuales		
A	Responsable Dirección Área/Departamento	883,37 €
A	Jefatura Servicio	852,20 €
A	Ingenieras/os y Licenciadas/os	852,20 €
A	Ingenieras/os Técnica/os	831,50 €
A	Jefatura de Sección	842,50 €
A	Jefatura de Negociado	830,40 €
B	Personal oficial de Primera	805,00 €
B	Personal oficial de Segunda	801,50 €
D	Auxiliar Administrativa/o	796,40 €
A	Jefatura de Trafico de Primera	801,50 €
B	Jefatura de Trafico de Segunda	796,40 €
A	Jefatura de Taller	831,50 €
A	Persona Encargada/o o Contramaestre	801,50 €
Salarios diarios		
C	Conductor/a	26,83 €
	Conductora/or de Furgonetas	26,63 €
	Ayudante o segundo Conductor/a	26,63 €
D	Moza/o de Carga y Descarga	26,63 €
D	Repartidora/or - Ordenanza	26,63 €
D	Jefatura de Equipo, gruista o Capataz	29,13 €
D	Personal oficial de Primera	28,13 €
D	Personal oficial de Segunda	27,63 €
D	Personal oficial de Tercera	26,63 €
D	Mozo/a de Taller	26,63 €
D	Telefonista	26,63 €
D	Personal Vigilante/Guarda	26,63 €
D	Peón	26,63 €
D	Limpiador/a Hora	4,55 €

ANEXO II, REGIMEN DISCIPLINARIO DE LA EMPRESA

Principio de ordenación;

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

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

Definición;

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

Graduación de las faltas;

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

- Faltas leves
- Faltas graves
- Faltas muy graves

Tipificación de las faltas,

1.- Se considerarán faltas leves:

- 1) Dos faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el periodo de un mes sin la debida autorización.
- 2) El retraso injustificado, o falta de información al Dto. De Trafico en las salidas de viaje y en las llegadas a destino, que no supongan trastornos graves a nuestros clientes.
- 3) La incorrección en las relaciones con los clientes, la falta de higiene o limpieza personal.
- 4) No comunicar a la empresa los cambios de residencia o domicilio, teléfono o renovación

de datos relativos al trabajo tal como Permiso de Conducir, DNI, ADR, CAP, etc....

- 5) Discutir con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.
- 6) Retraso en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada, partes de trabajo, albaranes, CMR, etc.... salvo causa justificada que acredite el retraso producido, así como no rellenar adecuadamente los datos solicitados en la documentación que la empresa requiere.
- 7) Faltar al trabajo un día al mes, informando por teléfono, pero sin causa acreditativa o justificativa.
- 8) El abandono del trabajo dentro de la jornada laboral, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 9) Descuidos o negligencias en la conservación del material con repercusiones leves para la empresa, o la desidia en el trabajo que afectase a la buena marcha del mismo.
- 10) No tramitar en tiempo y forma oportuno los partes de alta y baja de enfermedad o accidente por causa injustificada.
- 11) No respetar las indicaciones u órdenes que dicten los responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.
- 12) Incurrir en errores de carga/descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor/a, a estos efectos se le recuerda la obligatoriedad de precintar el camión a la carga (delante del encargado) y desprecintar a la llegada a destino (delante del encargado comprobando fehacientemente el número de precinto, haciendo expresamente constar el número del mismo en el albarán/CMR con la alusión "precinto conforme"), el conductor en cualquier caso deberá informar a la empresa caso de reservas.
- 13) La rotura de parte de la mercancía del cliente, siempre que el encargado de fe de la existencia de negligencia por parte del conductor/a, y no tenga repercusión económica para la empresa.
- 14) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc..., así como la vigilancia y control de toda la documentación relativa al vehículo y no tuviera repercusión económica para la empresa.
- 15) No cumplir con la vigilancia y control de la temperatura del frigorífico, la presión de los neumáticos, gasoil etc., que pudiera provocar romper la cadena de frío de los productos transportados, así como la vigilancia y control de toda la documentación relativa al semirremolque, y no tuviera consecuencias económicas para la empresa.
- 16) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo tanto exterior como interior.
- 17) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

2.- Se considerarán faltas graves:

- 1) Tres faltas o más de puntualidad en la asistencia al trabajo en un mes, sin la debida justificación.
- 2) El abandono injustificado del trabajo que causare perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros/as de trabajo.
- 3) Dos o más faltas de asistencia al trabajo sin causa justificada o sin previo aviso en el periodo de un mes. Bastará con una cuando tenga ya asignado un viaje, se encuentre de viaje o cuando, como consecuencia de la misma, se causare perjuicio de alguna consideración a la prestación del servicio encomendado o a la empresa.
- 4) La pérdida o el daño intencionado a cualquiera de las prendas o materiales de la empresa.
- 5) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los clientes y al público, negligencia, descuido o morosidad, cuando originen un grave perjuicio a los intereses de la empresa o den lugar a protestas o reclamaciones del público o clientes.
- 6) Hacer uso en la jornada laboral, de juegos, programas informáticos no autorizados, entretenimientos etc.... que afecten al servicio normal de trabajo habitual.
- 7) La alegación de causas falsas para obtener las licencias o permisos según el Convenio Colectivo.
- 8) Realizar sin permiso, trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) No utilizar adecuadamente los materiales que la empresa haya entregado (candado de seguridad antirrobo, chaleco reflectante y otros), así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.
- 10) La ocultación maliciosa de errores propios o de retrasos injustificados en las entregas de mercancías que supongan trastornos graves para nuestros clientes.
- 11) No cumplir las normas y métodos impuestos por nuestros clientes en sus instalaciones, así como no hacer uso de los sistemas de control de carga, establecidos para la obtención de garantía total.
- 12) La falta de vigilancia de la temperatura del frigorífico, si como consecuencia de este motivo causara repercusión económica para la empresa.
- 13) No cumplir con las normas de vigilancia y control de los niveles de aceite, refrigerante, presión de neumáticos, líquido de batería, frenos, gasoil etc., de los vehículos, así como la vigilancia y control de la documentación relativa al vehículo, si como consecuencia de estos motivos causara repercusión económica para la empresa.
- 14) No cumplir con la vigilancia y control de los niveles, gasoil etc..., así como la vigilancia y control de la documentación relativa a la cabeza tractora y semirremolque, si como consecuencia de estos motivos supone un perjuicio económico para la empresa.
- 15) Ocultación de datos a la empresa, con la puntualidad debida de sanciones o multas de tráfico así como de cambio de circunstancias personales o familiares, que puedan afectar a la Seguridad Social o IRPF y como consecuencia de estas genere en un perjuicio económico para la empresa.
- 16) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa. Así mismo los conductores/as, caso de incumplimiento serán responsables de las posibles consecuencias legales y con el material de la empresa que conlleve dichos actos.
- 17) La utilización del vehículo de la empresa para desplazamientos personales, si no media autorización de la misma.

3.- Se consideran faltas muy graves:

- 1) Tres o más faltas injustificadas o sin previo aviso, de asistencia al trabajo cometidas en un periodo de tres meses.
- 2) Más de cuatro faltas de puntualidad cometidas en un periodo de un mes
- 3) La trasgresión de la buena fe contractual, la indisciplina o desobediencia en el

trabajo, la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado, el fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo realizado dentro de las dependencias de la empresa, instalaciones de clientes o durante el servicio.

- 4) Violar el secreto de correspondencia o revelar a extraños datos confidenciales que se conozcan por razón del trabajo.
- 5) La simulación de la presencia de otro empleado en el trabajo firmando o fichando por el o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro compañero.
- 6) Realizar un trabajo en situación de baja por enfermedad o accidente, por cuenta propia o ajena, así como la simulación de enfermedad o accidente, el accidentarse intencionadamente o prolongar por algún procedimiento de fraude, la normal curación del proceso patológico o traumático que padezca.
- 7) La superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefaciente. El trabajador deberá someterse a los medios de control pertinentes y la negativa de dicho sometimiento será causa de despido.
- 8) Violar la documentación reservada a la empresa, alterar o falsear datos del Parte diario, check-list, hojas de ruta o liquidación.
- 9) Los malos tratos o falta de respeto o consideración y discusiones violentas con los jefes o superiores, compañeros, subordinados y clientes.
- 10) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos a la empresa, accidentes a terceros o robos de mercancía, gasoil del vehículo, o daños en el mismo.
- 11) Las imprudencias o negligencias que afecten a la seguridad o regularidad del servicio imputables a los trabajadores, así como el incumplimiento de las disposiciones aplicables cuando con ello se ponga en peligro la seguridad de la empresa, personal usuarios o terceros.
- 12) Utilizar indebidamente el material o vehículo de la empresa, bien para fines ajenos a la misma o bien contraviniendo sus instrucciones, así como los daños ocasionados a los vehículos o material de la empresa por negligencia intencionada.
- 13) Hacer caso omiso en todo lo relativo a seguridad sobre la mercancía transportada, romper convoyes de vehículos, no colocar el candado de seguridad en las puertas del semirremolque, no aparcar en lugares establecidos por la empresa o parkings, así como la inobservancia de las normas de seguridad.
- 14) El acoso sexual, entendiéndose por tal conducta de naturaleza sexual, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente a la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 15) Las ofensas verbales al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que conviven con ellos.
- 16) Acoso moral (mobbing), entendiéndose por tal toda conducta abusiva o de violencia psicológica que se realice de forma prolongada en el tiempo sobre una persona en el ámbito laboral, manifestada a través de reiterados comportamientos, hechos, ordenes o palabras que tengan como finalidad desacreditar, desconsiderar o aislar a esa persona, anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, produciendo un daño progresivo y continuo en su dignidad, o integridad psíquica, directa o indirectamente. Se considera circunstancia agravante el hecho de que la persona que ejerce el acoso ostente alguna forma de autoridad jerárquica en la estructura de la empresa sobre la persona acosada.
- 17) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiéndose por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.
- 18) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 19) El hurto o robo o simulación del mismo de mercancía de la empresa o del cliente, así como la manipulación malintencionada de la misma para uso particular o de terceros.
- 20) La desobediencia laboral activa, considerándose como tal la negativa a efectuar el trabajo ordenado, en clara infracción de lo dispuesto sobre las obligaciones del trabajador.
- 21) Dedicarse a trabajos de la misma actividad que impliquen competencia a la empresa, sino media autorización escrita de la misma.
- 22) La participación en huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva ilegal en régimen normal de trabajo.
- 23) En el marco de las relaciones laborales, cualquier conducta constitutiva de delito.
- 24) Falseamiento o secuestro de datos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.
- 25) La manipulación intencionada del tacógrafo, del limitador de velocidad o de alguno de sus elementos, así como de los equipos GPS y otros instrumentos o medios de control que exista la obligación de llevar instalados en el vehículo, con objeto de alterar su funcionamiento o modificar sus mediciones.
- 26) Transportar mercancías peligrosas por carretera cuando no esté permitido hacerlo, utilizar vehículos o depósitos distintos a los prescritos en las normas sobre mercancías peligrosas y no identificar el transporte de mercancías peligrosas en el exterior del vehículo, así como utilizar envases o embalajes no autorizados por las normas sobre mercancías peligrosas.
- 27) Conducir un vehículo de transporte de mercancías careciendo del permiso de conducción adecuado, o careciendo de puntos en el mismo, teniendo caducado o careciendo del certificado de aptitud profesional o de la tarjeta de cualificación (CAP) en vigor. El conductor/a será así mismo responsable de todas consecuencias legales que conlleven dichos actos
- 28) No llevar insertada en el tacógrafo la tarjeta de conductor o la hoja de registro de los tiempos de conducción y descanso, utilizar una tarjeta falsificada, utilizar una tarjeta de la que el conductor no sea titular, u obtenida con declaraciones o documentos falsos. El conductor/a será así mismo responsable de todas consecuencias legales que conlleven dichos actos
- 29) El exceso igual o superior al cincuenta por ciento en los tiempos de conducción diaria sin hacer una pausa o descanso de cuatro horas y media como mínimo. El conductor/a será así mismo responsable de todas consecuencias legales que conlleven dichos actos

30) El exceso igual o superior al veinticinco por ciento en los tiempos máximos de conducción semanal o bisemanal. El conductor/a será así mismo responsable de todas consecuencias legales que conlleven dichos actos

31) La carencia de hojas de registro del aparato de control de los tiempos de conducción y descanso que exista obligación de llevar en el vehículo. Se considerará, asimismo, incluida en esta infracción la falta de realización de aquellas anotaciones manuales relativas a la actividad del conductor que exista obligación de llevar a cabo por parte de éste cuando el tacógrafo esté averiado. El conductor está obligado a solicitar el correspondiente certificado de actividades cuando de acuerdo a la normativa vigente, sea obligatorio llevarlo a bordo.

32) Conducir un vehículo sin controlar previamente que toda la documentación obligatoria del vehículo se encuentra a bordo y en vigor. Si el conductor detecta la falta de algún documento o la expiración del período de validez, debe comunicarlo inmediatamente a la empresa, antes de comenzar el viaje.

33) No informar de la pérdida de puntos que lleve aparejada cualquier sanción impuesta. El conductor debe informar a la empresa de la pérdida de puntos en cuanto sea conocedor de la misma.

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

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

4º.- Las sanciones consistirán en:

Por falta leve;

- Amonestación verbal

- Amonestación escrita

- Uno o dos días de suspensión de empleo y sueldo

Por falta grave;

- Suspensión de empleo y sueldo de tres días a un mes

- Postergación para el ascenso hasta dos años

Por falta muy grave;

- Suspensión de empleo y sueldo de un mes a tres meses

- Inhabilitación definitiva para el ascenso

- Despido disciplinario

Las faltas prescribirán en los plazos señalados y en las circunstancias previstas en el Art.60.2 del Estatuto de los Trabajadores

Tendrán vigencia las sanciones impuestas durante el periodo de dos años, en el expediente personal del trabajador.

Art. 4.- Procedimiento sancionador

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores/as 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/os de personal y/o comité de empresa.

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

Art. 5.- Multas

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aquellas infracciones originadas como consecuencia de instrucciones

impartidas por el personal de mando de la empresa que contravenga la normativa aplicable en cada caso, siempre y cuando esta sea avisada por el trabajador/a Cuando el vehículo no porte la documentación obligatoria, siempre y cuando el trabajador/a haya advertido de tal circunstancia

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

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

No respetar el Código y normas de circulación.

Imprudencias temerarias

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

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

ANEXO III. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

FRENTE AL ACOSO SEXUAL y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Declaración de Principios

La Empresa considera:

Que la dignidad es un derecho inalienable de toda persona y cualquier manifestación de acoso en el trabajo es inaceptable.

Que el acoso en el trabajo contamina el entorno laboral, y puede tener un efecto negativo sobre la salud, la confianza, la dignidad y el rendimiento de las personas que lo padecen.

Que toda la plantilla debe contribuir a garantizar un entorno laboral en el que se respete la dignidad de las personas.

La Dirección de la Empresa y la Representación de los trabajadores/as, conscientes de que este tipo de conductas perjudican y repercuten en todo el personal, no sólo en los directamente afectados, se compromete a prevenir los comportamientos sexistas y afrontar las denuncias que puedan producirse por medio del presente Protocolo, basado en los principios de celeridad, protección del derecho a la intimidad, confidencialidad de las personas afectadas, y la no explicación repetida de los hechos por parte del acosado/a, salvo que sea estrictamente necesario.

Que tanto el acoso sexista como las falsas denuncias de acoso son una manifestación de intimidación intolerable.

Cuestiones Generales

Deber de sigilo: Toda persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en el presente Protocolo estará sujeta a un deber de sigilo consistente en la obligación de no revelar ninguna información a cualquier otra persona no implicada en el procedimiento. El incumplimiento de esta obligación será objeto de sanción conforme a la legalidad vigente.

Protección del derecho a la intimidad: Se garantiza la protección del derecho a la intimidad de las personas que hayan intervenido en cualquiera de las fases de este procedimiento.

Prohibición de trato adverso: La presentación por parte del trabajador/a de queja, reclamación o denuncia de aquellos hechos que, a su juicio, constituyan una situación de acoso moral, sexual, acoso por razón de sexo o de trato discriminatorio, no podrá acarrear trato adverso.

Divulgación del Protocolo contra el Acoso: La Dirección de la Empresa se compromete a que todos los trabajadores/as conozcan la existencia del presente Protocolo y Código de Actuación.

Igualmente se remitirá un comunicado a los responsables de cada departamento, recordándoles que tienen la responsabilidad de velar por la consecución de un clima laboral adecuado y libre de comportamientos indeseados que puedan ser constitutivos de acoso laboral, sexual o por razón de sexo. En cualquier caso, es responsabilidad de cada persona, con independencia de su puesto y categoría profesional, el adoptar actitudes y comportamientos que eviten cualquier situación de acoso denunciado, al mismo tiempo, cualquier situación de esta naturaleza que pueda producirse.

La Dirección del Personal promoverá la utilización del procedimiento de actuación entre los trabajadores/as.

Definiciones

Acoso por razón de sexo: Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico dirigido contra una persona por razón de sexo, y que se dé con el propósito, o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona o crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo y mucho más cuando el trabajador/a afectado/a ha manifestado el cese de tal comportamiento y podrán ser:

- De carácter ambiental: Aquellas que crean un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante. Podrán ser conductas tanto verbales como físicas.

- De intercambio: Chantaje sexual, proposiciones o conductas producidas por un superior jerárquico o persona de la que pueda depender la estabilidad del empleo o mejora de las condiciones de trabajo.

Acoso sexual: Conductas que provengan de compañeros/as o cualquier otra persona relacionada con la víctima por causa del trabajo que impliquen contacto físico, invitaciones persistentes, etc.

Procedimientos específicos de actuaciones.

Acoso Sexual y por razón de sexo

Denuncia:

Cualquier persona que considere que está siendo objeto de acoso pondrá en conocimiento a la persona de máxima responsabilidad en Recursos Humanos. Asimismo, lo podrá denunciar ante cualquier miembro de la representación legal de los trabajadores/as, quien inmediatamente lo pondrá en conocimiento de Recursos Humanos. La denuncia podrá formularse verbalmente o por escrito.

No se tramitarán a través del procedimiento contenido en el presente protocolo ni las denuncias anónimas ni las que se refieran a materias correspondientes a otro tipo de reclamaciones.

Adicionalmente, podrá presentar denuncia la representación legal de los trabajadores/as y cualquiera que tenga conocimiento de la existencia de situaciones

de esta naturaleza. En este caso, la denuncia deberá presentarse siempre por escrito.

Actuaciones preliminares y mediación:

1.- Para dar trámite a la reclamación se exige conocer:

Los datos de identificación de la persona que denuncia y los de la persona que supuestamente está sufriendo acoso sexual en caso de ser ésta distinta a la persona denunciante.

Descripción de los hechos, con indicación de fechas y demás circunstancias relevantes.

Identificación de la/s persona/as que presuntamente están cometiendo el acoso.

2.- Recursos Humanos acusará inmediatamente recibo de dicha denuncia y dará traslado de la misma a las personas que vayan a instruir el oportuno expediente (en adelante, equipo instructor).

3.- El equipo instructor realizará un primer contacto con la persona denunciante en el plazo máximo de 5 días laborables siguientes a su recepción. En este primer contacto el equipo instructor y la persona denunciante realizarán un análisis conjunto sobre los hechos denunciados, tras lo cual la persona denunciante se ratificará o no en la denuncia. Si la persona denunciante es distinta a la persona que presuntamente está sufriendo una situación de acoso se incorporará en este primer contacto para analizar los hechos.

En los supuestos de acoso sexual, la persona afectada podrá solicitar exponer los hechos ante una persona de su mismo sexo.

4.- Una vez ratificada la denuncia, el equipo instructor:

Recabará por escrito el consentimiento expreso de la persona afectada para tener acceso a cuanto información sea precisa.

Dicha información se tratará con carácter reservado y será confidencial. Se ofrecerá a la persona afectada la posibilidad de tratar de resolver el problema a través de la mediación, interviniendo de manera confidencial, sencilla y discreta.

En caso de que se produzca dicha mediación, el equipo instructor tendrá una entrevista con la persona denunciada y otra con la persona afectada con la finalidad de mediar en el proceso, a través de consejos y propuestas prácticas de solución a ambas partes. El equipo decidirá si es conveniente o no celebrar una reunión conjunta.

Este redactará una breve acta con las conclusiones alcanzadas:

Acuerdo: fin del proceso y adopción de las medidas oportunas.

No acuerdo: se iniciará el procedimiento formal.

Las actuaciones preliminares y mediación tendrán una duración máxima de 10 días laborables. Pudiendo ampliarse este, por el equipo instructor, en caso excepcionales.

Intervención formal:

Inicio:

La intervención formal se iniciará cuando a través de la mediación no se haya llegado a ningún acuerdo entre las partes.

Actuaciones:

El equipo instructor valorará nuevamente la necesidad de tomar medidas cautelares. Determinará las personas que van a ser entrevistadas.

Durante las entrevistas.

Recabará por escrito el consentimiento expreso de las personas entrevistadas para tener acceso a cuanto información sea precisa.

Dicha información se tratará con carácter reservado y será confidencial.

Se ofrecerá a los entrevistados la posibilidad de que, si lo desean, la representación legal de los trabajadores/as esté presente durante la entrevista.

Se redactarán actas de todas las reuniones y entrevistas que se celebren garantizando total confidencialidad. Deberán estar firmadas por los intervinientes y estas quedarán en poder del equipo instructor.

Determinarán las pruebas que se deban practicar.

El equipo instructor informará del procedimiento que se va a seguir a las partes directamente implicadas. Este proceso tendrá una duración máxima de 15 días laborables, pudiendo ampliarse este, por el equipo instructor, en casos excepcionales.

Resolución:

Una vez finalizada la instrucción, el equipo instructor, en un plazo de 5 días laborables, redactará un informe final de conclusiones que será presentado a la Dirección de la empresa, en el que se propondrán las medidas a adoptar.

De las conclusiones se dará traslado a la representación legal de los trabajadores cuando ésta haya conocido del proceso.

La Empresa adoptará las medidas correctivas que estime oportunas, que consistirán en:

Medidas disciplinarias a la persona acosadora o a la persona que haya presentado falsa denuncia.

Ayuda psicológica o médica a las personas afectadas.

Cualquier otra que considere conveniente.

Archivo del caso.

ANEXO IV. PROTOCOLO ACOSO LABORAL/MORAL

Definición: Toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente en el seno de una relación de trabajo, que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad del trabajador, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Existen tres tipos:

- Descendente (cargo superior hacia inferior)

- Horizontal (mismo nivel jerárquico)

- Ascendente (cargo inferior hacia superior)

Delimitación del concepto: Para este fin nos vamos a ceñir a la definición jurídica del acoso moral como «presión laboral tendente a la autoeliminación de un trabajador/a mediante su denigración laboral». Sus elementos son, pues, los siguientes:

1. Presión: Por presión debe entenderse toda conducta que desde un punto de vista objetivo pueda ser percibida como un ataque. Esto obliga a descartar supuestos de roces laborales que por su nimiedad no pueden ser aquí incardinados. La presión requiere un comportamiento severo, con peso específico propio. No todas las situaciones que revelen un conflicto entre un trabajador/a y su superior jerárquico o entre trabajadores/as de igual categoría han de calificarse, sin más, como «mobbing». Para que exista acoso moral ha de probarse que al trabajador/ra se le han causado daños psíquicos, lo

cual hace, en principio, imprescindible una pericial médica que acredite que el estado mental de la persona trabajadora está alterado, intentando averiguar si es resultado directo del hostigamiento laboral. 2. Laboral: La presión sufrida debe ser consecuencia de la actividad que se realiza en el lugar de trabajo, lo que implica que debe ser cometida por miembros de la empresa. 3. Tendenciosa: lo que significa que la presión laboral debe responder a un Plan, explícito o implícito. Dicho Plan requiere una permanencia en el tiempo; para que se pueda hablar de un comportamiento tendente a algo es necesario que se repita a lo largo de un periodo, pues de lo contrario estaríamos ante un hecho puntual y no ante una situación de «mobbing». Dicho Plan también precisa una reiteración de comportamientos, pues una de las diferencias entre un simple conflicto laboral y el «mobbing» es que el primero es puntual y el segundo reiterado. La esencia del «mobbing», la tendenciosidad del comportamiento, es la denigración laboral que busca provocar la autoeliminación del trabajador/a (abandono o en su defecto la baja médica). Expuestos los elementos que delimitan el acoso moral, hay que significar que para concluir que estamos ante una presunta situación de esta índole deben darse conjuntamente los tres factores mencionados anteriormente. No pudiendo incardinarse en este concepto aquellas situaciones en las que se den, aisladamente, uno o más de los elementos referidos.

Actuación:

Implantar en la Organización las medidas necesarias que prevengan, eviten y erradiquen el acoso laboral; determinando aquellas actuaciones que sean necesarias para la investigación, persecución y sanción de dichas conductas en caso de que se produzcan, facilitando a los trabajadores/as el procedimiento adecuado para presentar sus quejas, mediante la implantación y divulgación del presente Protocolo.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

x Declaración clara y concisa de las conductas que serán consideradas como acoso laboral.

x Fomentar la implantación de la cultura preventiva en todos los estamentos de la organización.

x Tipificación del acoso laboral como una falta muy grave, sin perjuicio de las sanciones que estas conductas puedan acarrear ante la jurisdicción ordinaria.

x Promover e implantar la formación adecuada para la resolución de conflictos y estilos de dirección entre los mandos y responsables de la organización.

x Promover e implantar mecanismos ágiles y rápidos para la denuncia e investigación de estas conductas que respeten los derechos de ambas partes y garanticen la confidencialidad de los datos obtenidos en la investigación de tales denuncias.

x Revisar periódicamente los Protocolos de la Organización en materia de Salud Laboral, en colaboración con el Servicio de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud y los Representantes Sindicales.

Fases del procedimiento

El procedimiento constará de las siguientes fases: – Denuncia. – Investigación. – Resolución.

Denuncia: Cualquier trabajador/a que considere que está siendo objeto de un presunto acoso moral, deberá ponerlo en conocimiento de Dirección y Representación Legal (deYRL). La denuncia deberá efectuarse por escrito, siendo conveniente que contenga, al menos, la siguiente información: – Breve descripción de los hechos. – Persona o personas de la empresa que, presuntamente, están cometiendo el acoso moral. – Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos. – Cualquier otra información que facilite la investigación de los hechos.

La DoRL, previamente a la fase de investigación, podrá si lo estima necesario, a la vista del escrito de denuncia, citar al trabajador/a denunciante al objeto de ampliar y/u obtener información adicional que facilite la investigación. Investigación: Dada la alarma social que produce este tipo de situaciones y los perjuicios psíquicos que pueden ocasionar a la persona trabajadora y al objeto de tomar las acciones correctoras, en su caso, esta fase deberá durar el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos denunciados, procurando que éste sea el menor posible.

La fase de investigación deberá contener, al menos, las siguientes actuaciones: Se dará trámite de audiencia a todas las partes afectadas; Se dará traslado del escrito de denuncia a la persona/s que presuntamente están cometiendo la presión laboral, para que contesten, también por escrito, formulando cuantas alegaciones consideren convenientes, en un plazo máximo de siete días naturales desde la recepción del escrito de denuncia que les haya sido remitido por la D y RL; Se tomará declaración por escrito a compañeros o posibles testigos que se considere puedan aportar alguna información sobre los hechos denunciados y, en cualquier caso, a aquellos solicitados por el denunciante; Se tomará declaración al superior/es jerárquicos; Se recabará cuanto información se considere sea útil para el esclarecimiento de los hechos y averiguación de su veracidad, por ejemplo: estudio de antecedentes disciplinarios, etc.; Se deberá citar al trabajador/a afectado para que comparezca ante el Servicio Médico contratado, a fin de que éste acredite o no si se le han causado daños psíquicos intentando averiguar si su estado mentales resultado directo del hostigamiento laboral.

Resolución: A la vista de toda la información obtenida durante el proceso de investigación, pueden darse las siguientes situaciones: a) Que no se acrediten indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso moral, ni ante ninguna otra presunta situación que pueda dar lugar a incoar un expediente disciplinario. En consecuencia, la D y RL emitirán un escrito resolviendo el protocolo, recogiendo, si así lo estima conveniente, algún tipo de recomendación. b) Que no haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso moral, pero sí haya indicios de encontrarnos ante una presunta falta laboral de otra índole. En este sentido, se pondrá en conocimiento de Dirección, al objeto de que se incoe el preventivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso. c) Que haya indicios racionales de que estamos ante una presunta situación de acoso moral, poniéndose toda la investigación en conocimiento del órgano sancionador correspondiente, al objeto de que éste incoe el preventivo expediente disciplinario, y una vez finalizado el mismo, proceda a la sanción correspondiente, en su caso. d) En este supuesto, y en coordinación con el Servicio Médico, se adoptarán las medidas que se estimen necesarias para garantizarla salud psíquica del afectado (traslado del puesto de trabajo del afectado, del infractor o de ambos; tratamiento psicológico, etc.) e) No obstante y con independencia de las premisas anteriores, si el Servicio Médico observa que existen indicios razonables de estado mental alterado, pero no fueren consecuencia del «mobbing», derivará al trabajador/a afectado, a los Servicios Públicos Sanitarios.

f) En cualquier caso, del resultado de las actuaciones se deberá informar por escrito tanto al denunciante como al/los denunciados.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO COMÚN PARA TODOS LOS CASOS DE ACOSO SEXUAL, RAZÓN DE SEXO Y LABORAL.

La Empresa se reserva el derecho a adoptar las acciones disciplinarias apropiadas, incluido el despido para el caso de faltas muy graves, frente al trabajador/a que hubiere incurrido en una conducta tipificada como de acoso moral, sexual, por razón de sexo o de trato discriminatorio.

Asimismo, en caso de demostrarse que una queja o denuncia, por parte de un empleado/a que manifiesta ser objeto de este tipo de acoso es maliciosa y falsa, podrá imponerse, al empleado/a que la hubiera realizado, la sanción que considere adecuada de conformidad con el Anexo II del presente CC.

Por tanto, podrán adoptarse las medidas disciplinarias que se consideren oportunas, sin perjuicio de las acciones civiles y penales que, además puedan resultar pertinentes en cada caso.

El presente procedimiento se aplicará con independencia de las acciones legales que la persona denunciante pueda interponer ante cualquier instancia administrativa o judicial.

Elaborado

Nº 70 950

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO
PARA LA EMPRESA AUTRANSA SL**

Expediente: 11/01/0146/2020

Fecha: 21/10/2020

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIO RIVERA SANCHEZ

Código 11100222012013.

Visto el texto del Acuerdo de modificación de convenio, suscrito por la empresa AUTRANSA S.L. y la representación de los trabajadores el 1-06-20, presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 20-10-2020, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de competencias; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo; Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, modificado por el Decreto 304/2015 de 28 de julio; Decreto de la Presidenta 12/2015, de 17 de junio, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, y el Decreto 210/2015, de 14 de julio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo de modificación de convenio colectivo de la empresa AUTRANSA S.L. en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 21 de octubre de 2020. EL Delegado Territorial. Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADRES SCHULZ

**TEXTO DEFINITIVO NUEVA REDACCIÓN ARTÍCULO 21
CONVENIO COLECTIVO EMPRESA AUTRANSA S.L.**

Art. 21º.- Horas Extras, espera, presencia, Festivos y nocturnidad

A) Debido a las especialidades de la actividad que se desarrolla en el sector del transporte, y concretamente para los trabajos de horas en espera o presencia, festivos y nocturnidad que se desempeñen en cualquier circunstancia laboral, cada persona trabajadora del personal de movimiento recibirá bajo la denominación de "art. 21" un importe de 50€ mensuales, que se abonarán los 11 meses de trabajo efectivo (descontado el mes de vacaciones). Dicha cuantía podrá prorratearse en la nómina mensualmente.

Para el caso que de forma excepcional y previa justificación según procedimiento que se detalla a continuación, la empresa deba abonar devengo alguno por la realización efectiva de las especificaciones laborales contempladas en este apartado, el citado complemento será absorbido o compensado por el cómputo total mensual que se obtenga.

No se percibirá este complemento los días que la persona trabajadora esté de baja por enfermedad o accidente, así como durante las vacaciones

B) Las horas extraordinarias podrán prestarse, única y exclusivamente, por razones coyunturales y estructurales derivadas de la actividad que se trate, riesgo de pérdida o perecimiento de las mercancías transportadas, así como las que sean necesarias para atender a circunstancias imprevistas, periodos punta de producción, ausencias sin programar, etc.

Dichas horas, caso de realizarse, tendrán la consideración de estructurales, debido a la naturaleza de estas.

No obstante y dada la imposibilidad existente por parte de la empresa de controlar todas y cada una de las horas extraordinarias estructurales realizadas por el personal en movimiento, la gran carga administrativa que esto representa y la imposibilidad de control fehaciente y anticipado debido a la propia naturaleza del trabajo, se acuerda para evitar la discriminación individualizada de cada persona trabajadora en particular, caso que extraordinariamente se desarrollara alguna hora extra, se obliga a comunicarlo a la empresa por escrito dentro del mes natural posterior, anexando al mismo un detalle de los días trabajados y horas realizadas además de la causa o motivo de las mismas, para que la empresa establezca la oportuna comprobación.

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

a) Determinar la compensación de las mismas o parte proporcional, dentro de los cuatro meses anteriores en los que no se hayan alcanzado los límites máximos

para cada concepto de jornada, para lo cual la persona trabajadora igualmente se obliga a entregar por escrito, un detalle completo de las horas extras realizadas en dichos meses anteriores, indicando en el mismo los días trabajados y horas que el trabajador ha ido incurriendo, además de la causa o motivo de las mismas

b) Compensación de dichas horas extraordinarias por descansos según establece la Ley, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y persona trabajadora, preferiblemente en los momentos de menor actividad de la empresa.

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

Para el abono o compensación por descansos de las horas estructurales realizadas, se estará a los plazos que determine la legislación vigente. No obstante, será requisito imprescindible que el trabajador comunique las mismas según el procedimiento descrito anteriormente.

De conformidad con la normativa vigente, la realización de este tipo de horas extraordinarias estructurales deberá ser comunicada a la Dirección Provincial de Trabajo, a los efectos de cotización a la Seguridad Social.

ACTA DE ACUERDO DE LA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 21 DEL II CONVENIO COLECTIVO DE AUTRANSA S.L.

En Algeciras, a 01 de junio de 2020,

REUNIDOS

De una parte en representación de la Empresa

- D. Manuel Ortiz Miranda, Director General.

De otra en representación de los trabajadores

- D. Juan García Rodríguez

- D. Jose Miguel Román Rodríguez

- D. Juan Antonio Rodríguez Quirós

- D. Sergio Ramón Carrasco Pino

- D. Guillermo J Napier Franco

De acuerdo con los artículos 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes comparecen libre y voluntariamente en este acto, y como integrantes de la Comisión Negociadora, se reconocen con la capacidad legal suficiente para suscribir la presente Acta de Negociaciones y Firma de la modificación del Artículo 21 del II CONVENIO COLECTIVO DE AUTRANSA, S.L., de acuerdo con los siguientes

Antecedentes y Estipulaciones.

Primero.- Con fecha 25 de mayo de 2020 se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio, compuesta por los miembros relacionados al principio del presente Acta, los cuales se reconocen interlocutores válidos, siendo los integrantes la totalidad de la representación de los trabajadores y de la parte empresarial.

Segundo.- Desde esa fecha y hasta el día de hoy se ha seguido el proceso de negociaciones previsto en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con el principio de buena fe previsto por el artículo 89.1 del citado cuerpo legal.

Tercero.- Las partes firmantes, promovidos por la parte empresarial, acordaron negociar una modificación del Artículo 21 del II Convenio Colectivo de Empresa.

En consecuencia, se adoptan lo siguientes

ACUERDOS

Primero.- Las partes firmantes declaran finalizadas dichas negociaciones, llegándose al acuerdo del contenido y forma en la nueva redacción del Artículo 21 del II Convenio que se acompaña, firmado por todos los asistentes, el cual, leído en su totalidad merece su conformidad.

Segundo.- Habida cuenta de que los representantes firmantes integran tanto la totalidad de la representación de los trabajadores y la parte empresarial, conformando la Comisión Negociadora, el presente Acuerdo tiene la total eficacia para inscribirlo y modificar el texto original del Convenio Estatutario del que proviene, reuniendo igualmente las exigencias de representatividad exigidas por el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.- La negociación del presente Artículo, realizada bajo los parámetros de la buena fe, debe permitir su aplicación en un escenario de paz y entendimiento sociolaboral en el seno de la empresa, a lo que las partes se comprometen en garantizar.

Cuarto.- Las partes confieren mandato a D. Mario Rivera Sánchez, Letrado Colegiado 4.023 del ICAC, para que proceda a realizar los trámites necesarios para su presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el B.O.P.

Y no habiendo mas asuntos de que tratar, se firma la presente acta en señal de conformidad, por quintuplicado ejemplar, en el lugar y fecha "ut supra".

Firman: MANUEL ORTIZ MIRANDA, JUAN GARCÍA RODRÍGUEZ, J. MIGUEL ROMÁN RODRÍGUEZ, J. ANTONIO RODRÍGUEZ QUIROS, SERGIO CARRASCO PINO y GUILLERMO NAPIER FRANCO.

Nº 64.036

**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ**

**CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO
PARA LA EMPRESA AUTRANSA SL**

Expediente: 11/01/0220/2021

Fecha: 13/01/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIO RIVERA SANCHEZ

Código 11100222012013

Visto el texto del Acta del Acuerdo de la Comisión Negociadora sobre modificación de convenio colectivo de la empresa AUTRANSA S.L., suscrito por las partes el día 15-12-2021 y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 22-12-2021, subsanado definitivamente el 12-01-2022, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo en la empresa AUTRANSA S.L. en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 13 de enero de 2022. DELEGADO TERRITORIAL, Fdo.:
ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

ACTA DE ACUERDO - MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 18 DEL II CONVENIO COLECTIVO DE AUTRANSA S.L.

En Algeciras, a 15 de diciembre de 2021,

REUNIDOS

De una parte en representación de la Empresa

- D. Manuel Ortiz Miranda, Director General.

De otra en representación de los trabajadores

- D. Juan García Rodríguez

- D. Jose Miguel Román Rodríguez

- D. Juan Antonio Rodríguez Quirós

- D. Sergio Ramón Carrasco Pino

- D. Guillermo J Napier Franco

De acuerdo con los artículos 87 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes comparecen libre y voluntariamente en este acto, y como integrantes de la Comisión Negociadora, se reconocen con la capacidad legal suficiente para suscribir la presente Acta de Negociaciones y Firma de la modificación del Artículo 18 del II CONVENIO COLECTIVO DE AUTRANSA, SL, de acuerdo con los siguientes

Antecedentes y Estipulaciones.

Primero

Con fecha 09 de diciembre de 2021 se constituyó la Comisión Negociadora del Convenio, compuesta por los miembros relacionados al principio del presente Acta, los cuales se reconocen interlocutores válidos, siendo los integrantes la totalidad de la representación de los trabajadores y de la parte empresarial.

Segundo.-

Desde esa fecha y hasta el día de hoy se ha seguido el proceso de negociaciones previsto en los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, de acuerdo con el principio de buena fe previsto por el artículo 89.1 del citado cuerpo legal.

Tercero.-

Las partes firmantes, promovidos por la parte empresarial, acordaron negociar una modificación del Artículo 18 del II Convenio Colectivo de Empresa.

En consecuencia, se adoptan lo siguientes

ACUERDOS

Primero.-

Las partes firmantes declaran finalizadas dichas negociaciones, llegándose al acuerdo del contenido y forma en la nueva redacción del Artículo 18 del II Convenio que se acompaña, firmado por todos los asistentes, el cual, leído en su totalidad, merece su conformidad.

Segundo.-

Habiendo acordado que los representantes firmantes integran a la totalidad de la representación de los trabajadores y la parte empresarial, conformando la Comisión

Negociadora, el presente Acuerdo tiene la total eficacia para inscribirlo y modificar el texto original del Convenio Estatutario del que proviene, reuniendo igualmente las exigencias de representatividad exigidas por el art. 87 del Estatuto de los Trabajadores.

Tercero.-

La negociación del presente Artículo, realizada bajo los parámetros de la buena fe, debe permitir su aplicación en un escenario de paz y entendimiento sociolaboral en el seno de la empresa, a lo que las partes se comprometen en garantizar.

Cuarto.-

Las partes confieren mandato expreso a D. Mario Rivera Sánchez, Letrado Colegiado 4.023 del ICAC, para que proceda a realizar los trámites necesarios para su presentación y registro ante la Autoridad Laboral y publicación en el B.O.P.

Y no habiendo más asuntos de que tratar, se firma la presente acta en señal de conformidad, por quintuplicado ejemplar, en el lugar y fecha "ut supra".

TEXTO DEFINITIVO NUEVA REDACCIÓN ARTÍCULO 18, II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA AUTRANSA, S.L.

Art. 18º.- Vacaciones

El período vacacional a partir del año 2022, pasará de ser 30 días naturales a 22 días laborables, los cuales serán disfrutados según las siguientes normas de disfrute:

- Un período de 10 días laborables consecutivos como período principal.
- Un período de 5 días laborables consecutivos.
- Los restantes 7 días laborables, podrán ser disfrutados en períodos de 1 a 5 días laborables.

Las fechas para el disfrute de los períodos vacacionales se acordarán entre el Trabajador/a y la Empresa, obligatoriamente en los momentos de menor actividad de la empresa, de cara a facilitar el disfrute de las vacaciones y tener el menor impacto posible en el desarrollo de trabajo del departamento que se trate.

La empresa podrá acordar con los representantes de los trabajadores un calendario de períodos de disfrute de vacaciones.

Nº 3.628

JUNTA DE ANDALUCIA

**CONSEJERIA DE EMPLEO, EMPRESAS
Y TRABAJADORES AUTONOMOS
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO
PARA LA EMPRESA AUTRANSA SL**

Expediente: 11/01/0035/2023

Fecha: 03/02/2023

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: MARIO RIVERA SANCHEZ

Código 11100222012013.

Visto el texto del Acta de Acuerdo sobre modificación, de convenio colectivo de la empresa AUTRANSA S.L., suscrito por las partes el día 2-12-2022, y presentado en el registro telemático del Registro de Convenios Colectivos el día 30-01-2023, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías,

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Acuerdo sobre modificación de convenio colectivo en la empresa AUTRANSA S.L., en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 3 de febrero de 2023. DELEGADO TERRITORIAL DE LA DELEGACIÓN DE EMPLEO, EMPRESAS Y TRABAJO AUTONOMO, Fdo.: DANIEL SANCHEZ ROMAN

**TEXTO DEFINITIVO MODIFICACION
II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA AUTRANSA, S.L
CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES****Art.3º.- Ámbito temporal**

El presente convenio amplía su vigencia, la cual finalizaba el próximo 31 diciembre 2023, desde el 01/01/2024 hasta el 31/12/2024.

Todos los artículos incluidos en las presentes modificaciones, así como el resto del contenido del convenio, surtirán efectos desde el día 1 de enero del 2023 hasta el 31 de diciembre de 2024.

El convenio en su totalidad, incluyendo todas sus modificaciones, se prorrogará tácita y automáticamente de año en año si no mediará denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior el presente Convenio se aplicará en todo su contenido mientras tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio Colectivo de Empresa.

CAPITULO III.- Organización del trabajo**Art.13º.- Contratación.**

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

La empresa se compromete a tratar de mantener el número de su actual plantilla y ampliarla en la medida de lo posible.

Ambas partes pactan expresamente, en base a lo previsto en el art. 15 del estatuto de los trabajadores, que podrán celebrarse contratos de trabajo de duración determinada por una duración máxima de 12 meses.

Los contratos eventuales por circunstancias de producción se establecen por un periodo máximo de doce meses. Se encuadran dentro de dichas causas, las siguientes actividades; acumulación de tareas en taller por causas sobrevenidas (tal y como reposiciones de tractores/semirremolques a los fabricantes, averías, siniestros, etc.). Acumulación de tareas en los departamentos de administración, almacén, tráfico y personal de movimiento que por puntas de actividad se puedan generar, así

como cualquier otra situación que en la empresa implique una situación difícilmente planificable.

Art. 15º.- Contratos de Formación en Alternancia y Contrato para la obtención de la Práctica Profesional

En los contratos de formación en alternancia. La retribución de las personas trabajadoras sujetas a este contrato será la siguiente:

- Un 60% por ciento del salario Convenio de su categoría profesional durante el primer año.
- Un 75% por ciento de este para el segundo año

En ningún caso podrá ser inferior al SMI en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Todo lo no contemplado se regulará por el Estatuto de los Trabajadores.

En el contrato para la obtención de la práctica profesional, se regula el periodo de prueba, en los mismos términos que el resto de los trabajadores, según la categoría laboral aplicable en el presente convenio colectivo.

Art. 16º.- Preaviso

El personal que desee cesar voluntariamente el servicio en la empresa deberá ajustar su preaviso con relación a la categoría que ostente de acuerdo a lo siguiente:

- Grupo A): 3 meses de preaviso previo, mediante notificación a la empresa.
- Para el personal de oficial primera administración incluido en el grupo B), así como el capataz de taller o jefatura de equipo y personal de primera de oficios incluido en el grupo D), 2 meses de preaviso previo, mediante notificación a la empresa.
- Resto del personal incluidos en los grupos B), C) y D): 15 días de preaviso previo, mediante notificación a la empresa

El incumplimiento del plazo anterior llevará aparejado en el orden económico una deducción equivalente al importe de los devengos salariales resultante de multiplicar el importe salario día por los días faltantes respecto al preaviso acordado en dar la comunicación, deducciones que podrán hacerse de las cantidades que la empresa deba abonar a la persona trabajadora en concepto de liquidación.

CAPITULO V.- CONDICIONES ECONÓMICAS

Art. 22º.- Condiciones económicas.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, dineraria o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, tendrán la consideración de salario. El salario en especie no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del salario total del trabajador/a.

22º.1.- Percepciones no salariales

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores/as por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, dietas, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la seguridad social
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador/a por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

22º.2.- Percepciones salariales

La estructura del salario: se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

22º.2.1.- Salario base. El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en ANEXO I TABLA SALARIAL de este Convenio Colectivo, que el trabajador/a tendrá derecho a percibir según su categoría laboral.

Para el año 2024 se establece el siguiente porcentaje de incremento, respecto a la tabla salarial del año 2023:

· Año 2024.....3.25 %

22º.2.2.- Complementos salariales.

Los complementos salariales podrán ser los siguientes:

a) Complemento de antigüedad: Las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio percibirán mensualmente, como premio de antigüedad los porcentajes que a continuación se especifica aplicándolos al salario base de cada trabajador/a.

· Dos años..... 5 por ciento

· Cuatro años10 por ciento

· Nueve años.....20 por ciento

El tope máximo de antigüedad queda establecido en el 20%

b) Complemento en caso de enfermedad y accidente.

Cuando la baja se produzca por enfermedad, las empresas completarán hasta el 100 por ciento del salario Convenio más antigüedad, más un plus de 3,84 € diarios a partir del vigésimo primer día de haber causado la baja.

Cuando la baja se produzca por accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización debidamente acreditada, la empresa completará el 100 por ciento del salario Convenio más antigüedad más 3,73 € diarios desde el primer día de haber causado la baja.

c) Póliza de seguro

La empresa está obligada a suscribir una póliza de seguros para el personal, durante el año 2023, que cubra como mínimo los siguientes riesgos y capitales:

CONCEPTO	IMPORTE EN EUROS
MUERTE NATURAL	16.761,45 €
INVALIDEZ PERMANENTE Y ABSOLUTA	16.761,45 €
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	16.761,45 €
MUERTE POR ACCIDENTE	34.558,02 €
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	51.837,02 €

Para el año 2024, los riesgos y capitales se definen en el Anexo I, TABLA SALARIAL

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

La persona trabajadora que voluntariamente no haya efectuado el abono de su participación no tendrá capacidad para sí o sus herederos de reclamar este beneficio

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

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

d) Plus de idiomas: a partir del 01/01/2024 se establece el abono de un plus de idiomas, de periodicidad mensual por importe igual al 5% del salario base. Está diseñado para el personal administrativo que viene desempeñando sus funciones utilizando idiomas de forma habitual. Las divergencias sobre la aplicación de este deberán dirigirse a la Comisión Paritaria de este Convenio colectivo.

e) Complemento de peligrosidad y toxicidad.

Dado el carácter incidental o esporádico que la empresa realiza en transporte de mercancías, explosivas, inflamables o tóxicas, la persona trabajadora cuando transporte dichas materias percibirá un plus de cinco euros (5 €) por jornada diaria trabajada con más de cuatro horas en dicho cometido o de tres euros (3 €) sino se alcanzan dichas cuatro horas diarias.

f) Complementos por cantidad o calidad de trabajo:

Los complementos por cantidad o calidad del trabajo se podrán establecer para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos y pluses de actividad. Estos complementos por cantidad o calidad del trabajo tendrán carácter de no consolidable

Corresponde libremente a la empresa el establecimiento de un sistema de primas o incentivos con la participación de la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. La empresa consensuará con la representación legal las fórmulas de cálculo de los incentivos que se establezcan en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema objetivo, claro y sencillo.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Complementos por vencimiento periódico superior al mes. Pagas extras:

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente por el importe de treinta días de salario Convenio más antigüedad.

Si el tiempo de servicio es inferior al año, se abonará proporcionalmente al tiempo de los servicios prestados.

La empresa a su criterio podrá prorratear, previo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, en los doce meses del año, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes. Se respetarán las situaciones preexistentes que en la empresa ya existan.

Art. 23.- Pagas extraordinarias

Queda sin efecto

Art. 24.- Complemento en caso de enfermedad y accidente

Queda sin efecto

Art. 26.- Póliza de seguro

Queda sin efecto

Art. 27.- Plus de asistencia y puntualidad

Queda sin efecto

CAPITULO VII.- CLASIFICACIONES LABORALES

Art. 36º.- Las personas trabajadoras que presten sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificarán en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo A – Personal Superior y Técnico.

Grupo B – Personal Administrativo

Grupo C – Personal de Movimiento.

Grupo D – Personal de Servicios Auxiliares.

Art. 37º.- Grupo A: Personal superior y técnico.

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

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

Personal Dirección de Área o Departamento. - Es el/la que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos que en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Personal Dirección Delegación de sucursal. - Es el/la 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 las categorías de director/a de Área/ departamento o director/a delegado/a de sucursal, que exigen la máxima confianza no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un periodo de prueba como tales, cuya duración será de seis meses.

Jefatura de Servicio. - Es el/la que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

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

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

Jefatura de Sección - Es el/la 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/a o delegado/a de la misma, si los hubiere.

Se engloba en dicha categoría el/la responsable de grupo de tráfico, Jefatura de Administración, Jefatura de RRHH y responsables de Grupos de Tráfico

Jefatura de Negociado. - Es el/la que, al frente de un grupo de empleadas/os y dependiendo o no del jefe/a 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 y los jefes/as de Tráfico.

Gestor/a tráfico - Es el que tiene a su cargo dirigir y coordinar la prestación de los servicios de transporte de los vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas de este, así como planificar las rutas de los vehículos, lugares de repostajes, coordinación con los clientes, además de la implantación, seguimiento y control de las alarmas que se creen en los sistemas de la empresa

Personal operaciones de tráfico: Es el/la que, subordinado a cualquiera de sus categorías superiores y con adecuados conocimientos, realiza las funciones de apoyo en planificar las rutas de los vehículos, lugares de repostajes, coordinación con los clientes, además de la implantación, seguimiento y control de las alarmas que se creen en los sistemas de la empresa, encomendadas por sus superiores.

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

Art. 38º. - Grupo B, Personal administrativo:

Pertenece a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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 clasifican:

Personal oficial de Primera administración. - Es la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

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

Personal oficial de Segunda administración. - Pertenece a esa categoría aquellos/as que, subordinados en su caso a sus superiores, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan.

Se incluyen en esta categoría profesional las/os trabajadoras/es cuyo principal cometido sea el de operador/a de sistemas y comerciales

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

Queda incluido en esta categoría, el personal auxiliar de tráfico.

Art. 39º. - Grupo C: Personal de Movimiento.

Pertenece a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías a las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación estas:

Conductora/or de vehículos pesados. - Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C+E", sin necesidad de conocimiento técnicos mecánicos, tiene la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, el trincaje de la mercancía, así como la carga y descarga de la misma siempre que la legislación del País donde se realice la permita. Es el/la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias que resulten precisas para la protección de la mercancía, así como el lavado, limpieza y conservación adecuada del vehículo.

No realizará labores de reparaciones mecánicas, técnicas, engrase ni mantenimientos programados de los vehículos.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen, realizar los repostajes donde se le indiquen o, de no estar fijados, los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Obligaciones específicas comunes a esta categoría:

· Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.
- Efectuar el pre-enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.
- Realizar el trincaje correcto de la mercancía para evitar daños
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía cargada en el semirremolque.
- Verificar que la temperatura de la mercancía cargada se corresponde con las instrucciones recibidas, así como que se ajusta fielmente a la documentación recibida del cargador.

g) Cumplir fielmente todas las normas de los clientes, en especial las referidas a las normas de circulación en las instalaciones y prevención de riesgos laborales

· Cuando conduzca camiones lonas o furgones cerrados:

- Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure la colocación segura de la misma y no produzca daños a la mercancía y al vehículo durante su transporte.
- Realizar el trincaje adecuado de la mercancía al semirremolque, para evitar que se produzcan daños al vehículo y mercancía durante su transporte.
- Desentolde y entolde de la lona, cuando proceda.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía que carga en el semirremolque.
- Cumplir fielmente todas las normas de los clientes, en especial las referidas a las normas de circulación en las instalaciones y prevención de riesgos laborales

· Cuando conduzca camiones con contenedores:

- Verificar el estado correcto del contenedor.
- Verificar que el contenedor está bien posicionado en el chasis portacontenedor y cierre completo de todos los "Twist Lock"
- Cumplir fielmente todas las normas de las terminales de contenedores y de los clientes finales, en especial las referidas a las normas de circulación y prevención de riesgos laborales.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía carga en el semirremolque.

Conductor/a Repartidor de Vehículos Ligeros. - Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, sin necesidad de conocimientos técnicos mecánicos. 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 la correcta conservación, limpieza y acondicionamiento del vehículo además de la protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo, con respeto a la legislación vigente si esta lo permite 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 fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Personal Ayudante de conductor/a o segundo/a conductor/a. - Es el/la conductor/a que forma parte de la dotación del vehículo y estará a las instrucciones del conductor/a, obteniendo la formación necesaria y ayudando al mismo en todas las labores que el conductor/a debe realizar e incidencias que puedan originarse durante el servicio.

Podrán realizarse en la presente categoría contratos para la obtención práctica profesional con los conductores/as de vehículos pesados/trailers noveles que estando en posesión del carné de conducir C+E, así como del CAP (certifi de aptitud profesional), carezcan de la experiencia necesaria y siempre dentro del plazo máximo de los tres años siguientes a la fi del certifi de aptitud profesional.

Obligaciones Específicas de los Conductores/as, Comunes a las Categorías Profesionales de conductores/as de vehículos pesados, repartidores/as de vehículos ligeros y ayudantes de conductor/a o segundo/a conductor/a.

Además de las generales del personal de movimiento, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden también las obligaciones incluidas en el Manual del Conductor/a que a la persona trabajadora se le entrega al momento de su contratación.

Art. 40º. - Grupo D: Personal de servicios Auxiliares

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

Guarda u Ordenanza. - Es el/la 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.

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

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

Capataz de Taller/Jefatura de Equipo. - Es el/la que, a las órdenes directas del jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de determinado grupo de operarios/as del taller, y puede realizar, controlar y supervisar las reparaciones que se efectúen tanto en el taller de la empresa como en talleres externos

Se incluye en esta categoría el/la jefe/a de flota

Personal oficial de Primera de Oficinas. - Se incluyen en esta categoría a aquellos/as que, con total dominio de su oficio y 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 solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

Personal oficial de Segunda de Oficinas. - Se clasifican en esta categoría los/las que, con conocimiento teórico-práctico del oficio, adquirido 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.

Personal oficial de Tercera de Oficinas. - Se incluyen en esta categoría a quienes, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Peón/a Ordinario. - Es aquel/aquella 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 Personal Lavacoques, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los Operarios/as de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

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

ANEXO I

TABLAS SALARIALES AÑOS 2023 y 2024
CONVENIO AUTRANSA, S.L.

GRUPO	CATEGORIAS	Salario Base 2023	Salario Base 2024
Salarios mensuales			
A	Director/a Área o Departamento	1.470,50	1.518,29
A	Director/a o delegado/a de sucursal	1.454,50	1.501,77
A	Jefatura de Servicio	1.449,74	1.496,86
A	Titulado/a de grado superior	1.341,54	1.385,14
A	Titulado/a de grado medio	1.184,61	1.223,11
A	Jefatura de sección	1.219,50	1.259,13
A	Jefatura de Negociado /Tráfico	1.184,61	1.223,11
A	Gestor/a tráfico	1.164,31	1.202,15
A	Operador/a tráfico	1.133,38	1.170,22
A	Jefatura de Taller	1.269,88	1.311,15
B	Personal oficial de Primera administración	1.103,17	1.139,02
B	Personal oficial de Segunda administración	1.077,46	1.112,47
B	Personal Auxiliar Administrativa/o	1.050,35	1.084,49
C	Conductora/or vehículos pesados	1.082,07	1.117,24
C	Conductora/or repartidor vehículos ligeros	1.048,07	1.082,13
C	Ayudante conductor/a o segundo/a conductor/a	973,33	1.004,96
D	Guarda u Ordenanza	973,33	1.004,96
D	Personal de Mantenimiento y limpieza	973,33	1.004,96
D	Capataz de Taller o Jefatura de Equipo	1.099,25	1.134,98
D	Personal oficial de Primera de oficios	1.085,50	1.120,78
D	Personal oficial de Segunda de oficios	1.071,42	1.106,24
D	Personal oficial de Tercera de oficios	973,33	1.004,96
D	Peón/a Ordinario	973,33	1.004,96
D	Personal Telefonía	973,33	1.004,96
OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS			
PÓLIZA SEGUROS COMPLEMENTARIOS			
COBERTURAS		AÑO 2023	AÑO 2024
MUERTE NATURAL		16.761,45 €	17.306,62 €
INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL		16.761,45 €	17.306,62 €
INCAPACIDAD ABSOLUTA		16.761,45 €	17.306,62 €
MUERTE POR ACCIDENTE DE TRABAJO		34.558,02 €	35.681,15 €
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN		51.837,02 €	53.521,72 €

Firmas.

Nº 18.029