

13447 RESOLUCIÓN de 3 de junio de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima».

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima» (código de Convenio número 9007562), que fue suscrito con fecha 9 de abril de 1997, de una parte, por los designados por la dirección de la empresa para su representación, y de otra, por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 3 de junio de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LA EMPRESA DE SERVICIOS, MENSAJERÍA Y PAQUETERÍA «SERVIMAX SERVICIOS AUXILIARES, SOCIEDAD ANÓNIMA», Y SUS TRABAJADORES

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones entre la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima», y sus trabajadores.

Artículo 2. Ámbito territorial.

Las normas de este Convenio Colectivo nacional serán de aplicación en todo el territorio español.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a la empresa «Servimax Servicios Auxiliares, Sociedad Anónima», y sus trabajadores, dedicados conjuntamente a prestar servicios de mensajería, paquetería, distribución en general y toda clase de servicios a clientes externos.

Artículo 4. Duración.

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 1997, salvo lo previsto en la disposición adicional, sea cual fuese la fecha de publicación en el «Boletín Oficial del Estado» y mantendrá su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2001.

De no ser denunciado en tiempo y forma por ninguna de las partes se prorrogará automáticamente por anualidades naturales.

Artículo 5. Denuncia.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar la expiración de la vigencia del Convenio o de sus posibles prórrogas automáticas, debiendo hacerlo con un mínimo de tres meses antes del respectivo vencimiento. La denuncia se hará mediante comunicación fehaciente a la otra parte y a la Dirección General de Trabajo.

Artículo 6. Revisión salarial anual.

Se efectuará sobre todos los conceptos y tablas económicas del presente Convenio Colectivo, de acuerdo con lo siguiente: IPC real año anterior.

Artículo 7. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión cuyas funciones serán las siguientes:

A) Interpretación de la totalidad de los artículos de este Convenio.
B) Conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente Convenio.

1. En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión de Interpretación, Conciliación y Arbitraje, la cual se

reunirá necesariamente en el plazo de siete días naturales a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

2. Establecer el carácter de vinculante del pronunciamiento de la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este Convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes.

3. La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de la empresa y tres miembros de la representación social, firmantes de este Convenio.

4. La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa, calle Pajaritos, 24. Cualquiera de los componentes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones. La parte convocante estará obligada a comunicarlo a todos los componentes, por carta certificada con acuse de recibo, en el plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

5. Cada representante (empresa y trabajadores) tomará su decisión por la mayoría simple de votos.

6. Para que las reuniones sean válidas tendrán que asistir a las mismas un número mínimo de dos miembros de la empresa y cualquier representación social firmante en este Convenio, habiendo sido debidamente convocadas, según especifica el apartado 4 de este artículo.

C) Seguimiento de la aplicación de lo pactado.

D) Composición de la Comisión Paritaria:

En representación de los trabajadores:

Don Francisco Javier Martínez López.

Don Florencio Díaz Montero.

Don Alejandro Roca Maffioli.

En representación de la empresa:

Don Santiago García García.

Don José Checa Sáenz.

Artículo 8. Compensación, absorción y garantía -ad personam-.

Las condiciones contenidas en este Convenio son compensables y absorbibles respecto a las que vinieran rigiendo anteriormente, estimadas en su conjunto y cómputo anual.

Por ser condiciones mínimas las de este Convenio Colectivo nacional, se respetarán las superiores implantadas con anterioridad, examinadas en su conjunto y en cómputo anual.

Todas las condiciones económicas pactadas por encima de las establecidas en el presente Convenio serán respetadas.

Artículo 9. Dirección y control de la actividad laboral.

1. La organización del trabajo en cada uno de los centros, dependencias y unidades de la empresa es facultad exclusiva de la Dirección de la misma, de acuerdo con lo previsto legal y convencionalmente.

2. En desarrollo de lo dispuesto en el párrafo anterior, la Dirección de la empresa —a título enunciativo que no limitativo— tendrá las siguientes facultades:

a) Crear, modificar, trasladar o suprimir centros de trabajo.

b) Adscribir a los trabajadores a las tareas, rutas, turnos y centros necesarios en cada momento, propias de su categoría.

c) Determinar la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos: Relaciones con la clientela, uniformes, impresos a cumplimentar, etc.

d) Determinar los rendimientos mínimos correspondientes a cada puesto de trabajo.

e) Cualesquiera otras necesarias para el buen funcionamiento del servicio.

El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana.

Artículo 10. Derechos de los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a que se les dé un trabajo efectivo y de acuerdo con su categoría profesional, con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores; a la formación profesional en el trabajo; a no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato; a su integridad física y a una adecuada política de seguridad, consideración

debida a su dignidad; a la percepción puntual de la remuneración pactada; al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.

Artículo 11. *Obligaciones de los trabajadores.*

Los trabajadoras tienen como deberes básicos, el cumplir con las obligaciones de su puesto de trabajo, de conformidad a las reglas de la buena fe y diligencia; observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten; cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas; no concurrir con la actividad de la empresa; contribuir a la mejora de la productividad. El trabajador cuidará de los útiles, herramientas, equipo, vestuario y máquinas que le confíen para el desarrollo de su trabajo, manteniéndolos en perfecto estado de conservación y limpieza y dando cuenta al empresario o sus representantes de las faltas o defectos que pudiera haber en los mismos, para su conocimiento y posible subsanación, con la pretensión de mantener la calidad del servicio.

Artículo 12. *Clasificación profesional.*

Las categorías consignadas en el presente Convenio son meramente enunciativas y no suponen la obligación de tener cubiertos todos los cargos enumerados si la necesidad y el volumen de la empresa no lo requiere.

Todo empleado estará obligado a ejecutar cuantos trabajos y operaciones le ordenen sus superiores, dentro de los generales cometidos propios de su competencia profesional.

Las empresas podrán conceder y revocar libremente poderes al personal que estime oportuno y siempre que no implique apoderamiento general. Aquella circunstancia no variará a la clasificación que por sus funciones le corresponda y sin perjuicio de la mayor retribución que, por el otorgamiento de poderes, se le conceda.

Artículo 13. *Categorías.*

1. Personal directivo y titulado:

Director general.
Director administrativo.
Director de Personal.
Jefe Departamento.
Titulado de grado superior.
Titulado de grado medio.

2. Personal administrativo:

Jefe de primera administrativo.
Jefe de segunda administrativo.
Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Vendedor.
Auxiliar.
Aspirante.
Telefonista.

3. Mandos intermedios:

Jefe general de Servicios.
Jefe de Servicios.
Jefe de Tráfico.
Supervisor.

4. Personal operativo:

Conductor/Repartidor.
Cartero.
Andarín.

5. Oficios varios servicios externos:

Oficial de primera.
Oficial de segunda.
Auxiliar.
Auxiliar de mercancías.
Telefonista/Recepcionista.
Azafata.
Ordenanza.
Lector contadores.
Ayudante.
Peón.

Artículo 14. *Personal directivo y titulado.*

A) Director general: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de la empresa, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

B) Director administrativo: Es quien, con título adecuado o con amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones administrativas en su más amplio sentido y planifica, programa y controla la administración de la empresa.

C) Director de Personal: Es quien, con título adecuado o amplia preparación teórica-práctica, asume la dirección y responsabilidad de las funciones relacionadas con la gestión de personal en su más amplio sentido.

D) Jefe de Departamento: Es quien, con o sin título, bajo la dependencia directa de la dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos.

E) Titulado de grado superior o titulado de grado medio: Titulados son aquellos que aplican sus títulos de grados superiores o en grado medio y los conocimientos a ellos debidos al proceso técnico de la empresa.

Artículo 15. *Personal administrativo.*

A) Jefe de primera: Es quien, provisto o no de poderes limitados, está encargado y tiene la responsabilidad directa de la oficina de la empresa. Dependen de él las diversas secciones administrativas, a las que imprime unidad. Lo será el Jefe de Compras, así como el Jefe de Ventas, responsables de los aprovisionamientos y compras de material y utillaje el primero y de la promoción comercial y captación de clientes para la empresa el segundo, estando ambos bajo control e instrucción de la dirección comercial de la empresa.

B) Jefe de segunda: Es quien, provisto o no de poder limitado, está encargado de orientar, sugerir y dar unidad a la sección o dependencia administrativa que tenga a su cargo, así como de distribuir los trabajos entre el personal que de él dependa.

C) Oficial de primera: Es el empleado, mayor de veinte años, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas.

D) Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

E) Vendedor: Es el empleado afectado al Departamento Comercial de la empresa y a su único servicio, que realiza las funciones de prospección del mercado y la promoción y venta de los servicios de mensajería y paquetería, realizando los desplazamientos necesarios tanto para la captación de clientes como para la atención a los mismos una vez contratados.

F) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y en general a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina.

G) Aspirante: Es el empleado de edad comprendida entre los dieciséis y dieciocho años que se inicia en los trabajos de contabilidad y burocráticos para alcanzar la necesaria práctica profesional.

H) Telefonista: Es el empleado que tiene como principal misión estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica, pudiendo realizar tareas administrativas auxiliares.

Artículo 16. *Mandos intermedios.*

A) Jefe general de Servicios: Es el empleado que, procedente o no del grupo operativo, y por sus condiciones humanas, públicas y profesionales, con plena responsabilidad y a las inmediatas órdenes de sus superiores de una forma más práctica que teórica, cuida y es responsable del orden, disciplina, vigilancia, distribución, asignación del trabajo y ejerce las funciones específicas que le son delegadas, con control general de todos los Supervisores sobre el comportamiento de sus empleados para su gratificación, promoción o sanción en el ámbito laboral.

B) Jefe de Servicios: Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe general de Servicios, planifica, distribuye y controla al personal operativo, siendo el responsable de la buena marcha y coordinación del trabajo realizado en las zonas y equipos productivos de la misma.

C) Jefe de Tráfico: Es el empleado que, a las órdenes directas del Jefe de Servicios, tiene a su cargo la prestación de los servicios de conducción y traslado de bienes, estando bajo sus órdenes la totalidad del personal operativo, siendo responsable de la distribución, control del personal citado y de los vehículos, así como de los trayectos, rutas, consumos, mantenimiento y conservación del parque móvil.

D) Supervisor: Es aquel mando que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al Encargado o Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Artículo 17. Personal operativo.

A) Conductor/a Repartidor: Son aquellos trabajadores que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado al vehículo a utilizar, que podrá ser de su propiedad o facilitado por la empresa, deberá desempeñar los servicios:

1. Recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.
2. El trabajador realizará los servicios que se le asignen por el Jefe de Tráfico o mandos correspondientes, así como aquellos otros que deba atender de los clientes, siempre que se ajusten a las instrucciones generales de trabajo.
3. Los servicios a efectuar son, por la propia índole de la actividad, cambiantes e imprevisibles. La asignación durante un tiempo de determinados servicios o clientes fijos no genera derecho alguno a seguirlos realizando.
4. El trabajador efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomiendan, debiendo reparar a su cargo —dentro de su jornada— los errores de entrega que le sean imputables.

Forma de la prestación:

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.
2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dichos equipos de trabajo y/o uniforme.
3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.
4. Es facultad de las empresas la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

B) Cartero/a: Es el trabajador cuya actividad consiste en la clasificación y distribución de la mercancía asignándola a las rutas y/o clientes correspondientes.

C) Andarín: Su función se reduce a realizar misiones de pequeño transporte dentro de un limitado radio de acción, siguiendo las instrucciones emanadas en cada caso del encargado de organizar el servicio.

Para efectuar su trabajo el Andarín utilizará los medios de transporte públicos urbanos y/o interurbanos, o bien, cuando las distancias a recorrer lo permitan, realizará el servicio andando.

1. El trabajador deberá cumplimentar personal y escrupulosamente las hojas de liquidación y demás documentos que las empresas implanten para el control de los servicios a efectuar, básicos para la correcta facturación de éstos.
2. El trabajador está obligado a servirse del equipo de trabajo y/o uniforme que le sean facilitados, debiendo utilizarlos exclusivamente con los distintivos publicitarios e identificativos decididos por la empresa, no pudiendo ostentar ningún otro. El trabajador responderá ante la empresa de la pérdida o deterioro de dicho equipo de trabajo y/o uniforme.
3. El trabajador deberá dar cuenta a la central inmediata y telefónicamente de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier perturbación sufrida por el medio de transporte empleado.
4. Es facultad de las empresas la determinación de la forma en que deben ser prestados los servicios.

Artículo 18. Oficios varios servicios externos.

A) Oficial de primera: Es el empleado mayor de veintitrés años que actúa bajo las órdenes de un Jefe, y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere preparación y condiciones adecuadas para el oficio designado.

B) Oficial de segunda: Es el empleado que con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas determinadas que requieren conocimientos generales del oficio designado.

C) Auxiliar: Es el empleado mayor de dieciocho años que su actividad la dedica a cuestiones elementales del oficio designado.

Asimismo podrá desarrollar tareas tales como empaquetado, manipulación y reparto de objetos en general, etc.

D) Auxiliar de mercancías: Es el empleado mayor de dieciocho años que desarrolla su labor dentro de los denominados clientes de grandes superficies, pudiendo hacerlo en cualquier otro comercio, almacén, etc. Siendo su cometido la supervisión, control, contaje de mercancías y su estado, bien dentro de los sectores cara al público o en los almacenes de los centros, en caso de anomalía está obligado a ponerlo en conocimiento de sus superiores inmediatamente.

E) Telefonista/Recepcionista: Tendrá la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o encargada de recibir visitas, etcétera y atenderlos y orientarles.

F) Azafata: Es la persona mayor de dieciocho años, encargada de recibir a los clientes, averiguar sus deseos, proporcionar la información que soliciten, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar, atendiendo las solicitudes de información. Prestará sus servicios tanto fuera como dentro de la empresa, en exposiciones, congresos, etc., hablando normalmente dos idiomas incluido el de origen.

G) Ordenanza: Es el trabajador mayor de dieciocho años al que, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

H) Lector-Contador: Es la persona encargada de leer los contadores de agua, luz, gas, etc., y distribuir las facturas entre los usuarios.

I) Ayudante: Es aquel trabajador menor de dieciocho años encargado de realizar tareas concretas que no constituyen labor calificada de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial, colabora en funciones propias de éste, bajo su responsabilidad.

J) Peón: Es el operario mayor de dieciocho años encargado de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzos y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

Artículo 19. Obligación de no concurrencia.

El personal se obliga a no efectuar, por cuenta propia o de otras empresas de mensajería o servicios, los trabajos específicos que constituyen el objeto de la actividad de tales empresas, considerándose concurrencia desleal y transgresión de la buena fe contractual, el incumplimiento de este deber.

Artículo 20. Período de prueba.

El ingreso se entenderá provisional siempre que se concierte por escrito, hasta que no se haya cumplido el período de prueba, que para cada grupo del personal se detalla a continuación:

Personal directivo y titulado: Seis meses.

Personal administrativo: Tres meses.

Mandos intermedios: Tres meses.

Personal operativo: Dos meses.

Oficios varios: Dos meses (excepto Peón y Ayudante que serán quince días).

Durante este período tanto la empresa como los trabajadores podrán rescindir unilateralmente el contrato de trabajo sin preaviso ni indemnización.

Una vez concluido el mismo, el trabajador continuará en la empresa, computándose el período de prueba a efectos de antigüedad.

En cualquier caso el trabajador durante el período de prueba percibirá como mínimo la remuneración correspondiente a la categoría profesional para la que fue contratado.

Artículo 21.

El trabajador que desee cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrá obligado a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo el siguiente plazo de preaviso:

Personal del grupo directivo y titulados: Dos meses.

Administrativos y mandos intermedios: Un mes.

Operativos y oficios varios: Quince días.

En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación. La falta de cumplimiento del preaviso llevará consigo la pérdida de los salarios correspondientes a quince días hábiles sin la cantidad correspondiente a las partes proporcionales de dicho período. El preaviso deberá ejercitarse siempre por escrito y la empresa vendrá obligada a suscribir el acuse de recibo.

La falta de preaviso por parte de la empresa en casos de finalización del contrato, de quince días, según prevé la legislación vigente, dará lugar a la indemnización correspondiente o a la parte proporcional si el preaviso se hubiera efectuado en período inferior al previsto.

Las liquidaciones se pondrán a disposición de los trabajadores dentro de los quince días hábiles siguientes a la fecha de baja, sin embargo, si en el momento de causar baja, el trabajador no hubiese devuelto a la empresa los útiles, prendas de trabajo, documentos, etc., que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquélla, se condicionará a tal entrega el abono de su liquidación.

Artículo 22. Lugar de trabajo.

La Dirección de la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de puesto de trabajo, dentro del mismo centro o trasladándolos a otro distinto dentro de la misma localidad, destinándolos a efectuar las mismas o distintas funciones, conforme a lo establecido en el artículo 9.

Igualmente podrá efectuar los cambios de horarios que estime necesarios, con respecto a la jornada pactada en el artículo 27 del presente Convenio Colectivo, con el debido conocimiento de los representantes de los trabajadores. Se entenderá por localidad tanto el municipio de que se trate como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquél una macroconcentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos no superiores a media hora, a la entrada y/o salida de los trabajadores. Los trabajos realizados dentro de la zona definida como localidad no darán lugar a dietas para ninguno de los productores de la empresa incluida en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 23. Destacamentos.

Se entenderá por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a una población situada fuera de la localidad, para atender trabajos encomendados por la empresa. El destacamento no podrá durar más de tres meses, procurándose escoger para el mismo al personal que resulte menos perjudicado, prefiriéndose en primer lugar a los que hayan solicitado la realización del destacamento, si reunieren la capacidad suficiente para desempeñar las tareas del mismo, después a los solteros y finalmente a los casados. El personal destacado tendrá derecho al percibo de los salarios, dietas y gastos de viaje que por su categoría le corresponda hasta su finalización o conversión en traslado por necesidades del servicio.

El acuerdo para la asignación al destacamento será entre el trabajador y la empresa y, en su caso, de no haber acuerdo, será oída la representación de los trabajadores.

Artículo 24. Desplazamientos.

El personal que salga de su residencia por causa del servicio desplazándose fuera de su localidad, en el sentido que a tal palabra se le da en el artículo 22 del presente Convenio Colectivo nacional, tendrá derecho al percibo de dietas. En el caso de que no se desplace en vehículo de la empresa, tendrá derecho a que se le abone además el importe del billete en medio de transporte idóneo.

Si el desplazamiento se realizase en un vehículo particular del trabajador se abonará 28 pesetas el kilómetro.

Artículo 25. Importe de las dietas.

El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo será: 833 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad.

1.379 pesetas cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.

1.683 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar.

3.510 pesetas cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas.

Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 2.934 pesetas, a partir del octavo día.

Artículo 26. Traslados.

Los traslados del personal serán aquellos desplazamientos fuera de la localidad de origen que impliquen cambio de residencia, y podrán ser determinados por alguna de las siguientes causas:

1. Petición del trabajador o permuta.
2. Mutuo acuerdo entre la empresa y el trabajador.
3. Por necesidades del servicio, previo informe de la representación de los trabajadores.

El traslado no dará derecho a dietas.

En los traslados a petición del trabajador y en los de permuta no habrá lugar ni derecho a indemnización por los gastos que se originen por el cambio de residencia. La fecha de petición del traslado o permuta se considerará prioritaria para acceder a la misma.

Los traslados realizados por mutuo acuerdo se regirán por los pactos que se hayan establecido.

En los traslados por necesidades del servicio las empresas habrán de demostrar la urgencia de las necesidades y tendrán en cuenta las circunstancias personales, familiares y sociales de los trabajadores. En caso de oposición al traslado por parte del trabajador, el traslado deberá autorizarlo la autoridad laboral. El traslado por tal motivo dará derecho al abono de los gastos de viaje, de traslado y de los familiares que con él convivan, el transporte gratuito del mobiliario y enseres y a una indemnización equivalente a dos mensualidades de salario real.

El trabajador que haya sido trasladado por necesidades del servicio no podrá ser trasladado de nuevo en un plazo de cinco años, salvo acuerdo mutuo.

El destacamento que supere en duración el período de tres meses, en la misma población, se considerará como traslado por necesidades del servicio.

Artículo 27. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será de 1.809 horas en cómputo mensual a razón de 164,27 por mes. No obstante, en ambos casos, las empresas, de acuerdo con la representación de los trabajadores podrán establecer fórmulas alternativas para el cálculo de la jornada mensual a realizar.

Asimismo, si un trabajador por necesidades del servicio no pudiese realizar su jornada mensual, deberá compensar su jornada en los dos meses siguientes.

Igualmente, en aquellos centros con sistema de trabajo específico en donde no sea posible tal compensación, podrán acordar con los representantes de los trabajadores otros cómputos distintos a los establecidos en este artículo.

Se entenderá como trabajo nocturno el que se realice entre las veintidós y las seis horas.

Entre la jornada terminada y el inicio de la siguiente deberá mediar un mínimo de trece horas, salvo en los casos siguientes: a) Por especial urgencia o perentoria necesidad; b) en el trabajo a turnos.

Al iniciar y terminar la jornada el trabajador deberá encontrarse en la central, o hallarse realizando un servicio previamente asignado o fijo.

Si la jornada de trabajo fuera partida el trabajador tendrá derecho, al menos, a una hora y media de descanso entre la jornada de la mañana y de la tarde.

Las empresas someterán a la aprobación de los representantes de los trabajadores el correspondiente horario de trabajo de su personal y lo coordinarán en los distintos servicios para el más eficaz rendimiento. La representación de los trabajadores será informada de la organización de los turnos y relevos.

Dadas las especiales características de la actividad, se entenderá de carácter ininterrumpido el funcionamiento de los centros de trabajo, debiéndose respetar siempre la jornada máxima del trabajador.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de la jornada ordinaria establecida en el artículo 27 de este Convenio Colectivo (salvo que se hubiese pactado el salario por unidad de obra), siendo los importes los indicados en el anexo salarial y el valor asignado a cualquiera que se realice dentro de las veinticuatro horas del día.

El valor asignado a las denominadas en la tabla «horas festivas» será aplicable a las horas extraordinarias que se realicen en los días de descanso del trabajador. Si bien la realización de horas extraordinarias es de libre aceptación del trabajador, cuando se inicie un servicio deberá proseguir

hasta su conclusión. El período de tiempo que exceda de la jornada ordinaria de trabajo se abonará como horas extraordinarias.

A los efectos de lo dispuesto en el Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, y la Orden de 1 de marzo de 1983, publicada en el «Boletín Oficial del Estado» número 56, de fecha 7 de marzo de 1983, sin perjuicio de su cotización, según lo previsto en la Orden de 27 de enero de 1997, se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes:

- a) Las necesarias por períodos punta de producción y/o prestación de servicios.
- b) Las originadas por ausencias imprevistas.
- c) Las derivadas de cambios de turno.
- d) Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento.
- e) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio Colectivo.

Para mayor claridad y en lo que al sector de este Convenio se refiere, y sin perjuicio de las circunstancias genéricas arriba enumeradas, se considerarán, con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales, las siguientes:

1. Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas en la actualidad.

2. Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el Balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiéndose procedido en este Convenio Colectivo a la definición de horas extraordinarias estructurales, la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se llevará a cabo por acuerdo entre la Dirección de la empresa y los representantes legales de los trabajadores del centro de trabajo donde se hubiere realizado tales horas extraordinarias.

Artículo 29. *Festivos.*

Se disfrutarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo. El descanso semanal será de día y medio ininterrumpido.

Artículo 30. *Vacaciones.*

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de las mismas.

2. En cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa o Delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con una antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

3. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total de la tabla y por los mismos conceptos.

Artículo 31. *Licencias de los representantes de los trabajadores.*

Para quienes ostenten cargos de representación de los trabajadores, incluido el Delegado sindical, se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes.

La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. A petición escrita de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicado a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre de mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente Convenio.

El Delegado sindical, así reconocido de acuerdo con la Ley Orgánica de Libertad Sindical dispondrá del mismo crédito de horas sindicales que los representantes de los trabajadores del centro al que pertenezca.

Artículo 32.

En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que

comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.

Artículo 33. *Licencias.*

Los trabajadores regidos por este Convenio Colectivo tendrán derecho al disfrute de licencias sin pérdida de la retribución, en los casos y con la duración que a continuación se indica en días naturales:

a) Matrimonio del trabajador: Diecisiete días.

b) Durante dos días, que podrán ampliarse hasta cuatro máximo, cuando el trabajador necesite realizar un desplazamiento al efecto, en los casos de alumbramiento de esposa o de enfermedad grave o fallecimiento del cónyuge, hijo, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge.

c) Durante un mínimo de dos días por traslado de domicilio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio.

e) Por el tiempo establecido para disfrutar de los derechos educativos generales y de la formación profesional, en los supuestos y en la forma regulados por el Estatuto de los Trabajadores.

f) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos y nietos de uno u otro cónyuge, y previa justificación tendrán derecho a un día de licencia para asistir a la boda, ampliable a tres días por desplazamiento.

g) Por bautizo de un hijo o nieto tendrá derecho a un día para asistir al bautizo.

Artículo 34. *Excedencias.*

A) Forzosa.—En ésta se suspende el contrato de trabajo y se exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, sin embargo, dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia (artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

B) Voluntaria.—Tendrá derecho a solicitarla cualquier trabajador con una antigüedad en la empresa de un año. La duración podrá ser entre los seis meses y los cinco años, y hasta que no hayan transcurrido cuatro años desde su incorporación al término de la misma a la empresa, no podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador.

Al nacimiento o adopción de un hijo y por un período no superior a tres años para atender a su cuidado, los trabajadores tienen derecho a una excedencia, conforme a lo preceptuado en el artículo 46.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995.

Los hijos sucesivos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que viniera disfrutando.

Cuando el padre o la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

C) Cargos sindicales o políticos.—A los trabajadores que accedan a estos cargos y no puedan compatibilizar el ejercicio de los mismos con su trabajo en la empresa, se les concederá excedencia voluntaria, sin derecho a percibir retribución alguna, sin que el tiempo de la misma compute a efectos de antigüedad.

Cuando finalice la causa que originó la excedencia, el trabajador volverá a ocupar su puesto de trabajo en la empresa, avisando con un mes de antelación su reincorporación a la misma.

Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho al disfrute de los permisos, excedencias, etc., previstos en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

D) Servicio militar.—En la incorporación a filas para prestar el servicio militar con carácter obligatorio o voluntario por el tiempo de duración de éste o servicio social sustitutorio, el trabajador tendrá derecho a la reserva del puesto laboral mientras el trabajador permanezca cumpliendo dicho servicio militar. Deberá avisar su reincorporación con un mes de antelación, computándose todo este tiempo a efectos de antigüedad, siempre que el trabajador se reincorpore a la empresa.

E) Especial.—Cuando a un Conductor/Repartidor le fuese suspendido el permiso de conducción como consecuencia de hecho acaecido durante la prestación de su servicio que no sea por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá el siguiente efecto:

1. Se le ofrecerá un puesto de trabajo de otra categoría en el supuesto de que existiera vacante, con el salario correspondiente a esa categoría, durante el tiempo que durase dicha suspensión.

En el supuesto de que la suspensión se derivase por conducta tipificada como falta laboral, tal hecho producirá los siguientes efectos:

El contrato quedará en suspenso desde el momento de la suspensión del permiso hasta un máximo de noventa días, cesando la obligación de abonar salario y de cotización a la Seguridad Social.

Llegando el día noventa sin que el trabajador hubiese recuperado su permiso, el contrato se extinguirá definitivamente, por la imposibilidad del cumplimiento de la prestación laboral.

Artículo 35. *Salud laboral.*

Se observarán las normas previstas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, así como el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Artículo 36. *Ropa de trabajo.*

Las empresas facilitarán a sus trabajadores la ropa de trabajo adecuada para el desempeño de su tarea, cuyo uso será obligatorio, excepto cuando no sea necesaria por las características del servicio, obligándose éstos a mantenerlo en perfecto estado de conservación, y a ofrecer una buena imagen tanto con éste como con la suya propia. A tal efecto se abonará un plus de mantenimiento de vestuario.

Al ingreso en la empresa se entregarán dos equipos completos.

A partir del segundo año la empresa facilitará, cada dos años, al personal operativo las siguientes prendas de uniforme: Tres camisas de verano, tres camisas de invierno, una corbata, dos chaquetillas, dos pantalones de invierno y dos pantalones de verano.

Igualmente se facilitará, cada año, un par de zapatos.

Asimismo, se facilitarán, en casos de servicios en el exterior, las prendas de abrigo y de agua adecuadas.

Las demás prendas de equipo se renovarán cuando se deterioren.

En el supuesto de que el trabajador cause baja en la empresa se verá obligado a entregar las prendas en vigor.

Artículo 37. *Medios de protección.*

Las empresas quedan obligadas a facilitar a los trabajadores los medios de protección personal de carácter preceptivo adecuados a los trabajos que realicen.

Artículo 38. *Jubilación.*

Los trabajadores que voluntariamente se jubilen antes de los sesenta y cuatro años percibirán de la empresa 370.354 pesetas por cada uno que anticipe la jubilación reglamentaria. Condición indispensable para la percepción de esta cantidad es encontrarse en situación de alta y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa.

Artículo 39. *Jubilación anticipada.*

Se pacta expresamente que se accederá a la jubilación especial a los sesenta y cuatro años en los términos del Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio.

Artículo 40. *Faltas del personal.*

Las acciones u omisiones punibles en que incurran los trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, reincidencias e intenciones, en leves, graves y muy graves.

En la aplicación de las sanciones se tendrá en cuenta y valorarán las circunstancias personales del trabajador, su nivel cultural, trascendencia del daño, grado de reiteración o reincidencia.

Artículo 41. *Faltas leves.*

1. Hasta cuatro faltas de puntualidad, con retraso superior a cinco minutos e inferior a quince, dentro del período de un mes.

2. Abandonar el puesto de trabajo sin causa justificada o el servicio por breve tiempo durante la jornada. Si se causare como consecuencia del mismo abandono perjuicio de consideración a la empresa, compañeros de trabajo, clientes o personal del mismo, o fuera causa de accidente, la falta podrá revestir la consideración de grave o muy grave.

3. No notificar, con carácter previo, la ausencia al trabajo y no justificar, dentro de las veinticuatro horas siguientes, salvo que se pruebe la impunidad de haberlo hecho, la razón que la motivó.

4. Los motivos y distracciones en la realización del trabajo o en el cuidado y conservación de las máquinas, útiles, herramientas, instalaciones propias o de los clientes. Cuando el incumplimiento de lo anterior origine consecuencias de gravedad en la realización del servicio, la falta podrá reputarse de grave o muy grave.

5. La inobservancia de las órdenes de servicio, así como la desobediencia a los mandos, todo ello en materia leve.

6. Las faltas de respeto y consideración en materia leve a los subordinados, compañeros, mandos, personal y público, así como la discusión con los mismos dentro de la jornada de trabajo y usar palabras malsonantes e indecorosas con los mismos.

7. La falta de aseo y limpieza personal y de los uniformes, equipos, etc., de manera ocasional.

8. No comunicar a la empresa los cambios de residencia, domicilio y demás circunstancias que afecten a su actividad laboral.

9. No atender al público con la corrección y diligencia debidas.

10. Excederse en sus atribuciones o entrometerse en los servicios peculiares de otro trabajador, cuando el caso no constituya falta grave.

11. No cumplimentar correctamente los albaranes, omitiendo datos esenciales.

12. No hacer uso del casco protector durante la conducción de motocicletas.

13. La falta de comunicación con la central despues de cumplimentar cada servicio.

Artículo 42. *Faltas graves.*

1. El cometer dos faltas leves en el período de un trimestre, excepto en la puntualidad, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hubiera mediado sanción comunicada por escrito.

2. Más de cuatro faltas de puntualidad en la asistencia al trabajo en el período de un mes superior a los diez minutos o hasta cuatro faltas superiores a quince minutos cada una de ellas.

3. La falta de asistencia al trabajo de un día en el período de un mes, sin causa justificada. Será muy grave si de resultas de la ausencia se causare grave perjuicio a la empresa.

4. La desobediencia grave a los superiores en materia de trabajo y la réplica descortés a compañeros, mandos o público. Si implicase quebranto manifiesto a la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa, compañeros de trabajo o público se reputará muy grave.

5. La suplantación de la personalidad de un compañero al fichar o firmar, sancionándose tanto al que ficha como otros como a este último.

6. La voluntaria disminución de la actividad habitual y la negligencia y desidia en el trabajo que afecta a la buena marcha del servicio.

7. La simulación de enfermedad o accidente y no entregar el parte de baja oficial dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes al de la emisión, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

8. El empleo de tiempo, uniforme, materiales, útiles y máquinas en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

9. El hacer desaparecer uniformes y útiles, tanto de la empresa como de los clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

10. Llevar los registros, documentación, cuadernos o cualquier clase de anotaciones oficiales y escritos que reglamentariamente deben de tener, sin las formalidades debidas y cometiendo faltas que por su gravedad o trascendencia merezcan especial correctivo. Y si tuviera especial relevancia, tendrán la consideración de muy grave.

11. Omitir la conclusión de un servicio alegando la finalización de jornada.

12. Rechazar la realización de un servicio ordinario sin que concurra causa justificada.

13. La pérdida o extravío de la mercancía imputable al trabajador.

14. Demorar la realización de un servicio fingiendo avería o accidente, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.

15. No entregar en una ocasión a la empresa los albaranes de facturación al cliente.

Artículo 43. *Faltas muy graves.*

1. La reincidencia en comisión de falta grave en el período de seis meses, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que hubiere mediado sanción.

2. Más de 12 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o 30 en un año, aunque hayan sido sancionadas independientemente.

3. Tres o más faltas injustificadas al trabajo en el período de un mes, más de seis en el período de cuatro meses o más de 12 en el período de un año, siempre que hayan sido sancionadas independientemente.

4. La falsedad, deslealtad, el fraude, el abuso de confianza y el hurto o robo, tanto a compañeros de trabajo como a la empresa o a terceros relacionados con el servicio durante el desempeño de sus tareas o fuera de las mismas.

5. El hacer desaparecer, inutilizar, causar desperfectos en máquinas, instalaciones, edificios, enseres, documentos, etc., tanto de la empresa como de clientes de la misma, así como causar accidentes por dolo, negligencia o imprudencia inexcusable.

6. El realizar trabajos por cuenta propia o cuenta ajena estando en situación de incapacidad laboral transitoria, así como realizar manipulaciones o falsedades para prolongar aquella situación.

7. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de mandos, compañeros de trabajo o terceros.

8. La embriaguez probada, o la drogadicción probada de cualquier índole, en su jornada laboral.

9. La violación del secreto de correspondencia o de documentos de la empresa o de las personas en cuyos locales e instalaciones se realice la prestación de los servicios y no guardar la debida discreción o el natural sigilo de los asuntos y servicios en que, por la misión de su cometido, hayan de estar enterados.

10. Los malos tratos de palabra o de obra, o falta grave de respeto y consideración a las personas de sus superiores, compañeros, personal a su cargo o familiares de los mismos, así como a las personas en cuyos locales o instalaciones realizara su actividad y a los empleados de éstas, si los hubiere.

11. La participación directa o indirecta en la comisión de un delito castigado como tal en las Leyes penales.

12. El abandono del trabajo en puestos de responsabilidad una vez tomado posesión de los mismos y la inhibición o pasividad en la prestación del mismo.

13. La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento de trabajo.

14. Originar riñas y pendencias con sus compañeros de trabajo o con las personas o los empleados para que presten sus servicios.

15. La comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo o en los locales de la empresa.

16. El abuso de autoridad.

17. La competencia ilícita por dedicarse dentro o fuera de la jornada laboral a desarrollar por cuenta propia idéntica actividad que la empresa o dedicarse a ocupaciones particulares que estén en abierta pugna con el servicio.

18. Entregarse a juegos, distracciones graves, todo ello durante y dentro de la jornada de trabajo.

19. Exigir o pedir por sus servicios remuneración o premios de terceros, cualquiera que sea la forma o pretexto que para la donación se emplee.

20. Dormirse estando de servicio.

21. La imprudencia en acto de servicio. Si implicase riesgo de accidente para sí o para compañeros o personal y público, o peligro de averías en vehículo e instalaciones.

22. Falsear el albarán de servicio imitando firmas de clientes o destinatarios.

23. No entregar a la empresa en dos o más ocasiones los albaranes de facturación al cliente, sin causa de fuerza mayor que lo impida.

Artículo 44. Sanciones.

1. Por falta leve:

- a) Amonestación verbal.
- b) Amonestación escrita.

2. Por falta grave:

- a) Amonestación pública.
- b) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.
- c) Inhabilitación para el ascenso durante un año.

3. Por falta muy grave:

- a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a dos meses.
- b) Inhabilitación para el ascenso durante tres años.
- c) Despido.

Para proceder a la imposición de las anteriores sanciones se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 45. Prescripción.

La facultad de la empresa para imponer sanciones, que deberá ejercitarse siempre por escrito, salvo la amonestación verbal, del que deberá acusar recibo y firmar el enterado el sancionado o, en su lugar, dos testigos, caso de negarse a ello, prescribirá en las faltas leves a los diez días; en las graves, a los veinte días, y en las muy graves, a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 46. Abuso de autoridad.

Todo trabajador podrá dar cuenta por escrito a través de la representación de los trabajadores a la Dirección de la empresa de los actos que supongan abuso de autoridad de sus Jefes. Recibido el escrito, la Dirección abrirá el oportuno expediente en el plazo de cinco días. En caso contrario, los representantes de los trabajadores deberán formular la oportuna denuncia ante las Delegaciones de Trabajo.

Artículo 47. Premios.

Con el fin de recompensar la conducta, el rendimiento, la laboriosidad y demás cualidades sobresalientes del personal, las empresas otorgarán a sus trabajadores, individual o colectivamente, los premios que en esta sección se establecen.

Se considerarán motivos dignos de premio:

- a) Actos heroicos.
- b) Actos meritorios.
- c) Espíritu de servicio.
- d) Espíritu de fidelidad.
- e) Afán de superación profesional.

Las recompensas que se establecen para premiar los actos podrán consistir en:

- a) Premios en metálico por el importe mínimo de una mensualidad.
- b) Aumento de las vacaciones retribuidas.
- c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas.
- d) Propuesta a los organismos competentes para la concesión de recompensas.
- e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Artículo 48. Prestaciones sociales.

La empresa afectada por este Convenio Colectivo suscribirá una póliza de seguro colectivo a favor de todos y cada uno de sus trabajadores por un capital de 4.100.000 pesetas por muerte y de 5.300.000 pesetas por incapacidad permanente total, ambas derivadas de accidente sea o no laboral, excepto los producidos en competiciones deportivas oficiales o no de vehículo de motor. Su efecto cubrirá las veinticuatro horas del día y durante todo el año.

Los capitales entrarán en vigor a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

Los representantes de los trabajadores podrán solicitar de su empresa una copia de la póliza, antes citada, a los efectos de conocer los riesgos cubiertos y la cuantía de la misma.

Artículo 49. Complemento en caso de accidente laboral.

Las empresas complementarán, cuando proceda, la prestación reglamentaria de incapacidad temporal en caso de accidente laboral, de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 del total de la tabla salarial del anexo.

Artículo 50. De los vehículos y medios de locomoción.

La empresa facilitará a los Conductores, Repartidores y Andarines los medios de locomoción y transporte adecuados para el desarrollo de sus funciones, siendo a cargo de ésta los gastos de mantenimiento.

El empresario abonará mensualmente al Andarín los gastos de transporte efectuados como consecuencia de la realización de su trabajo, previa presentación de los oportunos justificantes.

El Andarín utilizará los medios de transportes y sistemas de tarifas de los mismos indicados por la empresa.

En caso de que de común acuerdo el trabajador preste sus servicios con su propio vehículo/motocicleta, éste queda obligado:

- a) A disponer siempre de un vehículo en perfectas condiciones de uso tanto materiales como administrativas.
- b) A sustituirlo por otro de características similares en caso de robo, pérdida, avería o inutilización temporal o definitiva, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado 4 de este artículo.
- c) A cumplir lo establecido en el Código de Circulación y demás normas que regulen el tráfico.
- d) A conocer los callejeros urbanos y demás circunstancias de ordenación del tráfico.
- e) A circular llevando puesto el casco, sea cual fuere la duración y recorrido urbano o interurbano del servicio.
- f) A disponer en el vehículo de los siguientes elementos de protección y recambio: Cables del embrague, de frenos, de acelerador, bujías, bombillas y herramientas necesarias para las reparaciones, así como «spray» hidrófugo.
- g) A poseer los conocimientos necesarios para las reparaciones ordinarias del vehículo.
- h) A comunicar a su empresa, por escrito, los cambios de vehículo que utilice. El nuevo deberá ser de características similares al descrito en el contrato de trabajo.

La carencia de vehículo por parte del mensajero, sin que éste haya procedido a su sustitución, supone imposibilidad de realizar la prestación objeto del contrato, por lo que tal circunstancia producirá los siguientes efectos:

- a) El trabajador deberá comunicar inmediatamente a la empresa el hecho de la carencia de vehículo y el plazo previsiblemente razonable de duración de tal situación.
- b) La empresa podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo alternativo por el período de carencia de vehículo hasta un máximo de treinta días naturales.
- c) El trabajador podrá optar entre aceptarlo o no. Si no lo acepta, su contrato en suspenso desde el primer día de carencia hasta un máximo de noventa días.
- d) Si lo acepta, pasará a desempeñar el nuevo puesto de trabajo, percibiendo la remuneración correspondiente al mismo.

Artículo 51. *Cuota sindical.*

Ambas partes firmantes, de común acuerdo, establecen que las empresas incluidas en el ámbito funcional de este Convenio podrán descontar en la nómina mensual de los trabajadores y a petición de éstos el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la empresa escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la central o sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de ahorros a la que debe de ser transferida dicha cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La Dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical de la empresa.

Artículo 52. *Anticipos.*

El trabajador tendrá derecho a percibir anticipos a cuenta por el trabajo ya realizado, sin que pueda exceder del 90 por 100 del importe del salario.

Artículo 53. *Retribuciones.*

La retribución se podrá pactar por unidad de obra o unidad de tiempo.

El salario por unidad de obra podrá ser impuesto por la empresa sin que suponga merma de los derechos de los trabajadores.

Las retribuciones por unidad de tiempo del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo estarán constituidas por el salario base y los complementos del mismo y corresponden a la jornada normal a la que se refiere el artículo 27 del presente Convenio.

1. El pago de las retribuciones se efectuará por meses vencidos, mediante cheque o ingreso en cuenta corriente dentro de los cinco días siguientes al mes natural.

Los conceptos variables, horas extras, nocturnidad, etc., serán abonados en la nómina del mes siguiente.

2. En el supuesto de ingreso en cuenta, el resguardo de la transferencia podrá suplir la firma del trabajador en el recibo de salarios, si así interesa a la empresa.

La estructura salarial que pasarán a tener las retribuciones desde la entrada en vigor del presente Convenio será la siguiente:

- a) Sueldo base.
- b) Complementos.
 1. Personales: Antigüedad.
 2. De puesto de trabajo: Plus responsable de equipo, Mensajero de primera, plus de motorista y plus de nocturnidad.
 3. Cantidad o calidad de trabajo: Horas extraordinarias.
 4. De vencimiento superior al mes: Gratificación de Navidad y gratificación de verano.
 5. Indemnizaciones o suplidos: Plus de transporte y mantenimiento de vestuario.

Salario base.—Se entenderá por sueldo base la retribución correspondiente en cada una de las categorías profesionales a una actividad normal, durante la jornada de trabajo fijada en este Convenio y se considerará siempre referido a la jornada legal establecida en este Convenio.

Complemento personal: Antigüedad.—Todos los trabajadores sin excepción de categorías disfrutarán además de su sueldo, aumentos por años de servicio como premio a su vinculación a la empresa. Estos aumentos consistirán en trienios de 5 por 100 del sueldo base, que se percibirán computándose en razón del tiempo servido en la empresa, comenzándose a devengar desde el primer día del mes en que se cumpla el trienio.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el sueldo base percibido por el trabajador en el momento del vencimiento del trienio.

Complemento de puesto de trabajo:

a) Plus de responsable de equipo: Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de concentración, distribuyendo el trabajo e indicando cómo realizarlo, confeccionando los partes oportunos y comunicando cuantas anomalías o incidentes se produzcan a su superior. El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto de 11.914 pesetas mensuales. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

b) Mensajero de primera.—Se abonará al trabajador que, además de realizar las tareas propias de su categoría, desarrolla una labor de distribución de trabajo en colaboración con el Jefe de Tráfico.

El personal que ejerza estas funciones percibirá un plus por tal concepto de 5.957 pesetas mensuales. Este plus se abonará mientras se realicen dichas funciones, desapareciendo automáticamente en el momento que dejen de realizarse, por desistimiento de cualquiera de las dos partes.

c) Plus de motorista.—Se abonará al trabajador que realice su servicio en motocicleta, se fija un plus de 17.870 pesetas mensuales y por día trabajado en dicho medio de locomoción.

d) Plus de trabajo nocturno: Se fija un plus de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo base de la categoría que tenga asignada. Se entenderá por trabajo nocturno el comprendido entre las veintidós y las seis horas del día siguiente, el personal operativo percibirá por este plus 109 pesetas por hora trabajada en día laboral y 113 pesetas por hora trabajada en día festivo.

Complemento de calidad o cantidad de trabajo: Horas extraordinarias.—Respecto a las horas extraordinarias se estará a lo establecido en el artículo 28 del presente Convenio.

Complementos de vencimientos superiores al mes: Gratificación de verano y Navidad.—El personal al servicio de las empresas afectadas por el presente Convenio percibirán dos gratificaciones extraordinarias, sin perjuicio de lo indicado en la disposición adicional para la categoría afectada, que se abonarán los días 15 de julio y 15 de diciembre de cada año; el importe de cada una de estas gratificaciones será de una mensualidad de la columna del total correspondiente al anexo salarial y por los mismos conceptos, así mismo se añadirán los pluses de responsable de equipo y Mensajero de primera, en la parte proporcional en que se hubiese empleado dicho trabajo.

La retribución de los pluses de transporte y vestuario se entiende anual, pactando las partes su división en 14 o 15 mensualidades, según proceda.

Las referidas pagas extraordinarias se devengarán anualmente por los siguientes períodos de tiempo:

Julio: Del 1 de julio al 30 de junio.

Navidad: Del 1 de enero al 31 de diciembre.

Beneficios (si procediese): Del 1 de enero al 31 de diciembre, se abonará en marzo del año siguiente.

Indemnizaciones o suplidos:

Plus de transporte.—Se establece como compensación a los gastos de desplazamiento y medios de transporte dentro de la localidad, así como desde el domicilio a los centros de trabajo y su regreso.

Plus de mantenimiento de vestuario.—Se establece como compensación de gastos que obligatoriamente correrá a cargo del trabajador, por limpieza y conservación del vestuario, calzado, correajes y demás prendas que componen su uniformidad, considerándose a estos efectos, como indemnización por desgaste de útiles y herramientas. Su cuantía se establece en la columna correspondiente en el anexo salarial.

Artículo 54. Contrato de relevo.

Se acuerda por ambas partes que las disposiciones establecidas para el contrato de relevo en la Ley 32/1984, de 2 de agosto, artículo 12.5 desarrollado por el Real Decreto 1991/1984, de 31 de octubre, sean de aplicación en el ámbito de este Convenio.

Artículo 55. Formación.

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Continua de 14 de enero de 1997, declarando que éste desarrollará sus efectos en el ámbito funcional del presente Convenio Colectivo.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación de dicho Acuerdo.

El personal operativo de esta empresa vendrá obligado a asistir a los cursos, prácticas de adiestramiento, entrenamientos y demás actividades formativas de carácter profesional que estipule la legislación vigente o lo aconsejen las circunstancias del mercado, y ello dentro de la jornada laboral.

Cuando se efectúe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas empleadas en ella serán abonadas al trabajador en la cuantía establecida en el referido Acuerdo de Formación Continua.

La empresa que en virtud del referido Acuerdo Nacional se someta al procedimiento establecido en su artículo 15, deberá informar a los representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias de mercado.

Artículo 56. Derecho supletorio.

En lo no regulado por el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general; expresamente se pacta la no aplicabilidad de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera aprobada por Orden de marzo de 1971.

Disposición adicional.

Queda establecido única y expresamente para la categoría de Auxiliar de Mercancías que el salario pactado en la tabla salarial anexa será abonado por 15 pagas al año. Ello es debido a las especiales características de las funciones a desarrollar así como a la diversidad, por su procedencia, de los salarios que se venían aplicando, sin perjuicio de que el personal que así lo venía haciendo siga percibiendo sus retribuciones por 14 pagas anuales, esto es, lo estipulado en la tabla salarial por 15 pagas y dividido por 14 pagas. Con este acuerdo se unifica la percepción de salarios por todos los trabajadores de la categoría, pactándose igualmente el nuevo valor de la hora extraordinaria que será único independientemente del momento en que se realice. Todo ello en base a la subida salarial pactada para la categoría ya indicada de Auxiliar de Mercancías que no tendrá efectos retroactivos y se comenzará a aplicar el 1 de abril de 1997.

Ambas partes se comprometen a la nivelación de los pluses de vestuario y transporte con el resto de las categorías de Servicios Externos.

ANEXO**Tabla salarial para el año 1997**

La presente tabla se establece por 14 pagas (12 mensualidades más pagas de Navidad y julio)

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus mantenimiento vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Horas extras laborables diurnas y nocturnas — Pesetas	Horas extras festivas diurnas y nocturnas — Pesetas
Personal directivo y técnico						
Director general	155.100	8.160	—	163.260	—	—
Director administrativo	155.100	8.161	—	163.261	—	—
Director de Personal	155.100	8.161	—	163.261	—	—
Jefe de Departamento	144.147	8.161	—	152.308	—	—
Titulado grado superior	121.734	8.161	—	129.894	—	—
Titulado grado medio	114.184	8.161	—	122.345	—	—
Personal administrativo						
Jefe de primera administrativo	125.861	8.161	—	134.021	1.521	2.037
Jefe de segunda administrativo	117.045	8.161	—	125.206	1.417	2.020
Oficial de primera	100.841	8.161	—	109.002	1.231	1.739
Oficial de segunda	93.695	8.161	—	101.856	1.134	1.617
Auxiliar administrativo	86.732	8.161	—	94.892	1.040	1.490
Aspirante administrativo (menor de dieciocho años)	64.626	8.161	—	72.787	780	1.112
Telefonista	75.583	8.161	—	83.743	915	1.304
Vendedor	100.766	8.161	—	108.927	1.219	1.739
Mandos intermedios						
Jefe general de Servicios	98.938	8.161	—	107.098	1.198	1.711
Jefe de Servicios	92.090	8.161	—	100.251	1.054	1.512
Supervisor	83.883	8.161	—	92.044	1.016	1.452
Jefe de Tráfico	117.045	8.161	—	125.206	1.417	2.020
Personal operativo						
Conductor/Repartidor	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303
Andarín	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303
Cartero	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303

Categorías	Salario base — Pesetas	Plus transporte — Pesetas	Plus mantenimiento vestuario — Pesetas	Total — Pesetas	Horas extras laborables diurnas y nocturnas — Pesetas	Horas extras festivas diurnas y nocturnas — Pesetas
<i>Oficios varios Servicios Externos</i>						
Oficial de primera	77.158	8.161	7.510	92.828	935	1.324
Oficial de segunda	76.086	8.161	7.510	91.757	924	1.314
Auxiliar	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303
Auxiliar Mercancías *	69.956	15.224	7.009	92.189	716	716
Telefonista/Recepcionista	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303
Azafata	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303
Ordenanza	74.954	8.161	7.510	90.624	914	1.303
Lector contadores	76.616	8.517	1.608	86.741	838	838
Peón	69.152	8.161	1.608	78.920	855	1.224
Ayudante (menor de dieciocho años)	63.022	8.161	1.608	72.790	780	1.117

* Véase disposición adicional.

13448 RESOLUCIÓN de 30 de mayo de 1997, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para el Sector de Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Cítricos, y Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Productos Hortofrutícolas.

Visto el contenido del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para el Sector de Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Cítricos, y Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Productos Hortofrutícolas que viene a desarrollar el II Acuerdo Nacional de Formación Continua («Boletín Oficial del Estado» de 1 de febrero de 1997), Acuerdo que ha sido alcanzado el día 5 de mayo de 1997, de una parte, por las organizaciones empresariales Federación Española de Asociaciones de Productores Exportadores de Frutas y Hortalizas y Comité de Gestión para la Exportación de Frutos Cítricos y, de otra parte, por las organizaciones sindicales Federación de Trabajadores de la Tierra, de UGT y Federación Estatal del Campo, de CC.OO, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3, en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua para el Sector de Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Cítricos, y Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Productos Hortofrutícolas en el correspondiente Registro de este centro directivo.

Segundo.—Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 30 de mayo de 1997.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

ACUERDO NACIONAL DE FORMACIÓN CONTINUA PARA MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE CÍTRICOS, Y MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIO Y EXPORTACIÓN DE PRODUCTOS HORTOFRUTÍCOLAS

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Formación Profesional, en su conjunto, ha sido objeto de constante preocupación de las organizaciones sindicales y empresariales, tanto con carácter general, como en el Sector de Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Cítricos, y Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Productos Hortofrutícolas.

Al finalizar la vigencia del I Acuerdo Nacional de Formación Continua, las organizaciones firmantes del mismo consideran que éste ha contribuido decisivamente a que la Formación sea un aspecto clave de los procesos de cambio económico, tecnológico y social, y de la mejora de la cualificación de los trabajadores en su conjunto.

Pese a las dificultades que implicaba la tarea de poner en marcha en todo el Estado un nuevo Sistema de Formación Continua de gestión paritaria, los resultados obtenidos animan a continuar en este esfuerzo,

desarrollando por vez primera este Acuerdo en el Sector de Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Cítricos, y Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Productos Hortofrutícolas. La Formación Continua es hoy, en nuestro país, una realidad consolidada y extendida entre los diversos sectores económicos, sus empresas y trabajadores, tarea en la que ha desarrollado un papel trascendente la Fundación para la Formación Continua (FORCEM).

El I Programa Nacional de Formación Profesional de 1993 comenzó a impulsar la integración de los distintos subsistemas, la Formación Profesional Reglada, la Ocupacional y la Continua, tarea que deberá continuar y completar el II Programa. El presente Acuerdo sobre Formación Continua, manteniendo su vinculación a la negociación colectiva, y, por tanto, su articulación sectorial, pretende incardinar a esta Formación como una parte esencial de la Formación Profesional, coordinando su desarrollo con la Formación Reglada y la Ocupacional. Se da, así, continuidad al esfuerzo realizado y se optimizan los recursos invertidos y las experiencias recogidas en los últimos años.

Este Acuerdo se enfoca desde una visión amplia de la Formación Continua de la población ocupada, como factor de integración y cohesión social, y como instrumento que refuerza la competitividad de las empresas, orientándose, fundamentalmente, a potenciar la calidad de las acciones formativas. Para ello, la Formación Continua debe cumplir las siguientes funciones:

Una función de adaptación permanente a la evolución de las profesiones y del contenido de los puestos de trabajo y, por tanto, de mejora de las competencias y cualificaciones indispensables para fortalecer la situación competitiva de las empresas y de su personal.

Una función de promoción social que permita a muchos trabajadores evitar el estancamiento en su cualificación profesional y mejorar su situación.

Una función preventiva para anticipar las posibles consecuencias negativas de la realización del mercado interior y para superar las dificultades que deben afrontar los sectores y las empresas en curso de reestructuración económica o tecnológica.

La mejora de la gestión constituye otro de los objetivos de este Acuerdo, manteniendo e impulsando, en todo caso, los principios básicos del sistema: El protagonismo de los interlocutores sociales y/o de las empresas y trabajadores en la gestión de la Formación Profesional Continua, su aplicación en todo el territorio nacional, la libertad de adscripción y desarrollo de la formación y la unidad de caja.

Todo lo anterior supone dar virtualidad a las previsiones contenidas en el Estatuto de los Trabajadores, la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, así como en la Recomendación del Consejo de la Unión Europea de 1993 sobre acceso a la Formación Profesional Permanente.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Naturaleza del Acuerdo.

1. El presente Acuerdo Estatal de Formación Continua del Sector de Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Cítricos, y Manipulado, Envasado, Comercialización y Exportación de Productos