

V CONVENIO COLECTIVO DE
OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE
SEVILLA

AÑOS 2014 y 2015

CAPÍTULO I

ÁMBITO

Artículo 1º.- Ámbito funcional.

El presente Convenio Colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de los Operadores Logísticos, entendiendo por tales a las empresas, que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada que diseñar, organizar, gestionar y controlar los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución e incluso, ciertas actividades del proceso productivo), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos y que no tuvieran Convenio Colectivo propio concurrente. Los Operador Logísticos responden ante su cliente de los servicios acordados y es su interlocutor directo.

Así mismo y a efectos de este Convenio Colectivo se entiende que también son Operadores Logísticos los almacenistas-distribuidores, definidos por el artículo 125 de la Ley 16/1987, de 30 de julio de Ordenación de los Transportes Terrestres, como las personas físicas o jurídicas que reciben en depósito en sus almacenes o locales mercancías o bienes ajenos, realizan en relación con los mismos las funciones de almacenaje, ruptura de cargas, u otras complementarias que resulten necesarias, y llevan a cabo o gestionan la distribución de los mismos, de acuerdo con las instrucciones de los depositantes.

Artículo 2º.- Ámbito Territorial

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de la provincia de Sevilla.

Artículo 3º.- Ámbito personal.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección, y a excepción también de la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Artículo 4º.- Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente de la fecha en que la autoridad laboral ordene su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Sevilla, alcanzando su vigencia hasta el día 31 de diciembre de 2015, prorrogándose tácitamente por períodos de un año natural, salvo denuncia por cualquiera de las partes signatarias del Convenio

Sus efectos económicos se retrotraerán al día 1 de enero de 2015, salvo disposición expresa contenida en el propio Convenio.

Artículo 5º.- Denuncia y revisión.

La denuncia del Convenio Colectivo, efectuada por cualquiera de las partes legitimadas para ello de conformidad con el artículo 87 del

Estatuto de los Trabajadores, contendrá los preceptos que se pretenden revisar, así como el alcance de la revisión.

Denunciado el mismo, y hasta tanto no se logre acuerdo expreso, mantendrán plena validez las estipulaciones de carácter obligacional, normativo o económico, del presente convenio colectivo.

La denuncia, deberá realizarse mediante notificación fehaciente cursada a las otras organizaciones con una antelación mínima de un mes a la fecha de su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas.efectuada conforme al párrafo precedente; en caso contrario, se prorrogará éste de manera automática de acuerdo con la Ley.

En plazo máximo de seis meses a partir de la recepción de la comunicación, se precederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación, debiéndose iniciar esta en un plazo máximo de quince días a contar desde la constitución de la comisión negociadora.

El plazo máximo para la negociación de un nuevo será de catorce meses la fecha de pérdida de su vigencia.

Artículo 6º.- Concurrencia de convenios.

El presente Convenio tiene fuerza normativa y obliga por todo tiempo de su vigencia, con exclusión de cualquier otro, a la totalidad de Empresas y trabajadores, dentro de los ámbitos señalados.

No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, las empresas del sector que tengan Convenio propio, podrán adherirse al presente convenio cuando exista conformidad de los representantes legales de los trabajadores de dichas empresas y/o de las todas las Organizaciones firmantes del presente convenio.

Artículo 7º.- Compensación y Absorción

Las cantidades que las empresas hubieren satisfecho en el año 2014 como incremento respecto de las que veían satisfaciendo en el año 2015 serán compensadas y absorbidas de las cantidades que en concepto de atrasos de convenio se abonen en el año 2015.

Artículo 8º.- Garantía "ad personam".

Las empresas que tengan establecidas, con carácter voluntario, para los trabajadores remuneraciones superiores a las establecidas en este convenio, consideradas globalmente y en cómputo anual, vendrán obligadas a respetarlas a título personal.

Artículo 9º.- Vinculación a la totalidad.

Las condiciones de todo orden pactadas en este convenio forman un todo orgánico e indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

En el supuesto de que por la autoridad laboral o por la jurisdicción del orden social se declarase la nulidad total o parcial de alguna de las cláusulas de este convenio colectivo, quedará en su totalidad sin eficacia alguna, comprometiéndose ambas partes a volver a negociarlo de nuevo en su totalidad.

Artículo 10º.- Normas subsidiarias.

En lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Nacional de Transportes de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral aplicable.

CAPÍTULO II.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

SECCIÓN I – PRINCIPIOS GENERALES

Artículo 11º.- Principios generales.

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

SECCIÓN II - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 12º.- Clasificación profesional.

La clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales.

Se define al grupo profesional como aquella parte organizativa de la empresa que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una forma de clasificación que agrupa de manera homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

En función de las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, se establecen, con carácter normativo, cuatro Grupos Profesionales y los contenidos específicos que los definen. Este sistema está configurado por cuatro grupos

profesionales: Operaciones, Administración, Técnicos y Mandos y cada uno de ellos, por tres niveles, excepto el último grupo que tendrá cuatro niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

Conocimiento y experiencia.

Iniciativa.

Autonomía en el desempeño de tareas.

Responsabilidad.

Resolución de problemas.

Mando.

Artículo 13º.- Grupo profesional de Operaciones.

A) Definición del grupo.

Los trabajadores integrados en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa en los almacenes y centros de distribución de la empresa utilizando para ello los medios y herramientas necesarias, controlando las actividades de preparación, mantenimiento y puesta a punto, tanto de la maquinaria como de los equipos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones.

Estas actividades operativas se desarrollarán de acuerdo con los programas existentes así como con las directrices de los responsables.

Todo ello con el objetivo de asegurar y garantizar los estándares de calidad y correcto cumplimiento de las actividades de distribución y almacén.

B) Funciones generales:

Desarrollo y realización de las operaciones de almacenaje, movimiento de materiales y mercancías, distribución, entradas y salidas y control de inventarios.

Preparación y puesta a punto de herramientas de trabajo.

Mantenimiento preventivo primario y detección de anomalías.

Control de variables estándar del proceso.

Cumplimentación de documentos básicos.

Ejecución de procesos operativos auxiliares.

Nivel 1.

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de materiales y mercancías, reposición y que puedan requerir para su desempeño el uso y/o control de herramientas y equipos. La realización de su actividad se llevará a cabo bajo la supervisión de un superior.

Nivel 2.

Las funciones profesionales del nivel 2 son aquellas que en su desempeño ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de material y mercancías, reposición y que pueden requerir para su desempeño el uso y/o control de maquinarias, herramientas y equipos, con cierto grado de autonomía.

Dada la naturaleza de las funciones profesionales a realizar dentro de este nivel, la autonomía concedida a estos puestos para encontrar soluciones a los problemas planteados se encuadra dentro de instrucciones y procedimientos de trabajo estandarizados, en las que se indica el tipo y el volumen de trabajo a desarrollar, que requieren una iniciativa muy normalizada, reportando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situaciones muy semejantes, en las que la solución requiere la elección entre cosas aprendidas.

Nivel 3.

Las funciones profesionales propias del nivel 3 son aquellas que en su desempeño programan y ejecutan su propio trabajo, con destreza en el manejo de equipo especializado y complejo. En su

actividad profesional, se desarrollan actividades de naturaleza específica y un conocimiento adecuado de todas las actividades relacionadas. Asimismo, se caracteriza esta función profesional por la labor de coordinación de un equipo homogéneo de trabajadores.

Las respuestas profesionales a las dificultades, problemas o imprevistos que se puedan plantear en su desempeño profesional son normalmente respuestas que previamente han de ser conocidas o aprendidas entre un abanico limitado.

El nivel de autonomía se halla enmarcado dentro de procedimientos de trabajo conocidos que pueden y deben solucionar los posibles problemas que se puedan plantear. Dicho nivel de autonomía está encuadrado dentro de esas directrices que pueden ser variadas, si bien han de ser supervisadas con posterioridad.

Artículo 14º.- Grupo Profesional de Administración.

Definición del grupo.

Las funciones profesionales que realizan los trabajadores de adscritos a este grupo son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

Funciones generales.

Gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la organización.

Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos.

Realización de análisis y estadísticas.

Realización de documentos e informes.

Tareas de archivo.

Atención telefónica

Servicio a clientes.

Recepción.

Nivel 1.

Las funciones profesionales propias de este nivel son aquellas que desarrollan actividades vinculadas a procesos administrativos, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos. Son puestos que se enfrentan a problemas en donde las normativas y procedimientos ejercen una fuerte influencia para su resolución pero no proporcionan todas las respuestas adecuadas, por lo que realiza tareas de apoyo a sus superiores dentro de su ámbito de actuación para que estos puedan encontrar alternativas y adoptar la solución adecuada.

El menor conocimiento de los sistemas y medios de trabajo pueden hacer necesario una mayor información, formación y/o supervisión.

Nivel 2.

Las funciones profesionales del nivel 2 se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas e incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos. De este modo, la persona que se halle en este nivel deberá estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada. En este nivel, los procesos administrativos pueden llegar a tener un cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión que se tome deberá estar sujeta a la revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

Nivel 3.

Las funciones profesionales propias de este nivel, vienen definidas por la realización de actividades vinculadas a procedimientos de carácter administrativo especializados en los que la persona se responsabiliza del control y de la ejecución de la totalidad del proceso. Existe, por tanto, un alto nivel de autonomía. En el desarrollo de esta función será habitual la vinculación y relación con otros puestos o departamentos de la empresa.

Estas funciones profesionales se enfrentarán a problemas técnicos de complejidad, deberán en ocasiones influir con sus puntos de vista en otras personas y departamentos, deberán aportar soluciones documentadas y justificadas, siempre todo ello dentro de las normas y procedimientos que regulan la organización. Algunos puestos encuadrados en este nivel podrán tener supervisión sobre personas.

Artículo 15º. Grupo Profesional de Técnicos.

Definición del grupo.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores y que se encuadren dentro de este Grupo Profesional se caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

Funciones generales:

Planificación de actividades.

Análisis de procesos.

Elaboración de trabajos cualificados.

Cumplimentación y control de información.

Participación en proyectos específicos.

Soporte técnico especializado.

Responsabilidades, en su área de influencia.

Nivel 1.

Las funciones profesionales que se llevan a cabo dentro de este nivel se caracterizan por la ejecución técnica de operaciones en aquellas áreas a las que se adscriben. Para el desarrollo de estas funciones se requieren conocimientos especializados dados por la formación media o superior y/o la necesaria experiencia profesional.

Colaboran y se relacionan con otras personas y/o departamentos y deben conocer la tipología de los problemas a resolver y los objetivos que desde esa función deben conseguirse. El desarrollo de esta función profesional y en este nivel se efectúa dentro de las directrices de sus superiores y con cierto grado de autonomía en la toma de decisiones, si bien éstas deberán estar acordes con los criterios de su superior inmediato.

Nivel 2.

La función profesional en este nivel se caracteriza por la ejecución técnica de determinadas operaciones de los proyectos en los que se adscriben, son especialistas con un elevado nivel de experiencia profesional en el área funcional en la que se encuadran.

Son técnicos cualificados con experiencia, programan y organizan su trabajo de acuerdo con las directrices de sus superiores y supervisan el trabajo de su equipo de colaboradores y asistentes.

Deben relacionarse con otros, resolver problemas complejos de gran variedad, para lo cual disponen de los procedimientos establecidos, aunque se exige tener criterios propios para elegir la solución más adecuada, analizando y extrapolando las posibles soluciones.

Están relacionados con un pequeño volumen de recursos.

Nivel 3.

La función profesional de los trabajadores de que se hallen encuadrados en este nivel se caracteriza por el desarrollo de actividades de planificación técnica y ejecución de aquellos proyectos asignados en función de las áreas a las que se hallen encomendados. Se une a la formación una experiencia dilatada y especializada. Pueden liderar proyectos de desarrollo y para ello puede ser necesaria la supervisión de equipos multidisciplinares ejerciendo una supervisión jerárquica y funcional.

El grado de autonomía es elevado y amplio, por la propia naturaleza de sus funciones, pero ello no significa la ausencia de supervisión y

control que se desarrollará de acuerdo con la propia naturaleza del proyecto a desarrollar y con las normas generales de la organización.

Tienen total responsabilidad sobre los recursos que manejan.

Artículo 16º. Grupo Profesional de Mandos.

Definición del grupo.

La función profesional del personal que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquellos que forman parte del proceso logístico de la empresa. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los supervisores y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Funciones generales:

Planificación y/o programación de trabajos y actividades.
Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales.
Coordinación de unidades organizativas.
Elaboración de informes.
Supervisión de la ejecución de trabajos.
Control y coordinación de trabajos de las empresas externas.
Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de Seguridad y salud Laboral.
Soporte técnico especializado.

Nivel 1.

Estos puestos son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de realización del trabajo en una unidad o centro logístico de pequeño volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su ámbito de responsabilidad, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo homogéneo de pequeño volumen.

En el desarrollo de la función afrontan problemas de cierta complejidad y variedad. La experiencia y conocimientos de las personas que desarrollen esta función debe permitir encontrar la solución más acertada contando para ello con elementos esenciales para su desempeño, tales como la autonomía y creatividad.

Nivel 2.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de supervisión de la realización del trabajo de un equipo o turno, dentro de un centro logístico de gran volumen, o en un almacén de mediano volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su área de competencia o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas organizativas, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, homogéneo y en algunos casos de gran volumen.

Estos puestos requerirán un alto nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, motivación y dirección de equipos.

En el desarrollo de sus funciones se enfrentan a situaciones complejas y de gran variedad en los que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos que requieren autonomía y creatividad.

Estos puestos están parcialmente sujetos a planes establecidos y deben ser capaces de programar e implantar soluciones a problemas que superan la inmediatez de la actividad diaria.

Nivel 3.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel asumen la responsabilidad de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización, supervisión y realización del trabajo de un centro logístico de gran volumen o de la dirección de un centro de mediano volumen.

Deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, tanto en el ámbito de su centro, como en el de responsabilidades funcionales ó jerárquicas de otros centros.

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinares, análisis y solución de problemas.

El desarrollo de sus funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su

experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

Nivel 4.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores que se encuadran dentro del presente nivel asumen la máxima responsabilidad en cuanto a la organización, supervisión y realización del trabajo se refiere de un centro logístico de gran volumen o de la dirección de un centro de mediano volumen.

Deberán poseer una amplia formación teorico-práctica y requerirán una gran práctica.

Para el desarrollo de sus funciones deben haber desarrollado amplias habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinarios, análisis y solución de problemas. Debe saber coordinar a grandes equipos de puestos a fin de lograr los resultados inherentes a las funciones encomendadas a dichos equipos y debe encontrar con absoluta y total autonomía soluciones a los problemas nuevos y complejos que el adecuado desarrollo del centro logístico pudiera plantear.

Art. 16º Bis.- Promoción Profesional.

1. Conforme al Art. 23.2 del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE 76, de 29 de marzo de 2012), al cumplir el trabajador en la empresa tres años en la categoría de Mozo o de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.
2. Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

CAPÍTULO III

INGRESOS Y MODALIDADES DEL CONTRATO.

SECCIÓN I. PERÍODO DE PRUEBA.

Artículo 17º.- Período de prueba.

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, de acuerdo con la siguiente escala, correspondiente a la clasificación del personal en los distintos grupos profesionales enumerados en el artículo 12. A saber:

Grupo de Técnicos y Mandos: 6 meses.

Grupo de Administración: 4 meses.

Grupo de Operaciones: Un mes.

Estos períodos serán de trabajo efectivo, descontándose, por tanto, la situación de Incapacidad Temporal cualquiera que sea el motivo de la misma.

SECCIÓN II. MODALIDADES CONTRACTUALES.

Artículo 18º.- Contratación de trabajadores.

La contratación de trabajadores se ajustará a las normas legales generales sobre colocación vigentes en cada momento y a las específicas que figuran en el presente Convenio Colectivo, comprometiéndose las empresas a la utilización de los distintos modos de contratación previstos en la Ley, de acuerdo con la finalidad de cada uno de los contratos.

Serán de aplicación a las diferentes modalidades de contratación los siguientes apartados:

a) Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo se refieren a la realización de la jornada máxima ordinaria pactada en su artículo 25, por lo que se aplicarán proporcionalmente en función de la jornada efectiva que se realice.

b) Todos los trabajadores disfrutarán de las mismas licencias o permisos, vacaciones retribuidas, regímenes de libranza semanal, pagas extraordinarias, opción a cursos de formación, etc., siempre que sean compatibles con la naturaleza de su contrato en proporción al tiempo efectivamente trabajado y del carácter divisible o indivisible de las prestaciones que pudieran corresponderles.

c) Con independencia de la modalidad de contrato, el período de prueba se regirá conforme a lo previsto en el artículo 17º del presente convenio.

i). Contrato eventual por circunstancias de la producción.

a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

b) Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aún tratándose de la actividad normal de la Empresa.

c) La duración máxima de este contrato será de doce meses, dentro de un período de 18 meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a 12 meses, podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

ii). Contrato por obra o servicio determinado:

a) Se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo dentro de la actividad normal de la empresa y en el se harán constar las siguientes circunstancias: El carácter de la contratación; la fecha de inicio del contrato y La identificación

concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicios de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

b) A los efectos de lo previsto en el artículo 15.1.a) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, además de los contenidos generales, se identifican como trabajos o tareas con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de las empresas del Sector, que pueden cubrirse con contratos para la realización de obras o servicios determinados, los trabajos o las campañas específicas, dentro de la actividad y tareas ligadas a contrato mercantil, las ferias, exposiciones, ventas especiales, promociones de productos o servicios propios o de terceros, y aquellas otras tareas comerciales o servicios logísticos que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

c) También se identifica como trabajo con sustantividad propia a los mismos efectos del párrafo primero del apartado anterior, la apertura o puesta en funcionamiento de nuevos almacenes o plataformas.

d) La causa del contrato de trabajo es la consecución de la consolidación de la actividad empresarial y, en consecuencia, aquellos contratos de trabajo que, con anterioridad a la apertura del almacén o plataforma, se efectúen por parte de las empresas, siempre dentro del plazo de seis meses antes de la apertura, pueden acogerse a esta figura, pero sin que tales contratos anticipados puedan tener una duración superior a dos años.

e) Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o periodo de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación

del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual. Estos contratos no podrán tener una duración superior a cuarenta y ocho meses. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa.

Los contratos a tiempo parcial estipulados en los apartados i) y ii) podrán realizar horas complementarias según la normativa laboral vigente de hasta un 30% de la jornada ordinaria. La empresa preavisará al trabajador con al menos 24 horas de antelación a la realización de las horas complementarias.

SECCIÓN III. TRASLADOS

Artículo 19. Cambios de turno.

En el caso de que las ausencias al trabajo alcancen el 10 por 100 de la plantilla de personal del centro de trabajo, la empresa podrá decidir con criterios objetivos, el cambio de turno de los trabajadores cuando lo necesite, por el tiempo que subsista tal índice de ausencias, previa comunicación al interesado y a los representantes de los trabajadores, con una antelación de cuarenta y ocho horas, respetando el descanso mínimo legal entre jornada y jornada, y sin que ello suponga disminución de la retribución para el trabajador.

A efectos de determinación del índice de ausencia al trabajo, no se computará el crédito de horas de los representantes legales de los trabajadores, ni el número de trabajadores que pudieran encontrarse en situación de Incapacidad Temporal, vacaciones o con día de asuntos propios.

Cuando las ausencias al trabajo se prolonguen por más de 7 días de tiempo, los trabajadores que hubieren sido cambiados de turno tendrán derecho a volver al turno de trabajo que tenían con anterioridad al cambio, si bien deberán ser sustituidos, de forma rotatoria, por otros trabajadores y así sucesivamente hasta que desaparezca la causa que motiva el cambio de turno.

Trimestralmente se facilitará a los representantes legales de los trabajadores información sobre la evolución del absentismo.

Dichos cambios de turno no tendrán la consideración legal de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV

ESTRUCTURA SALARIAL

Artículo 20º.- Estructura salarial y Revisión salarial.

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas en su caso entre el Salario Base de Grupo y los Complementos del mismo.

Para el año 2014, las empresas abonarán a la firma del convenio colectivo, por una sola vez, la cantidad fija de 130 Euros Brutos por trabajador, dicha cantidad no es compensable ni absorbible.

Para el año 2015, se establece un incremento de todos los conceptos en un 0,8%, aplicando igual porcentaje en la tabla salarial y en conceptos económicos del presente convenio colectivo.

Artículo 21º.- Salario base de grupo.

Se entiende por salario base de grupo el correspondiente al trabajador en función de su pertenencia a uno de los grupos profesionales descritos en el presente Convenio Colectivo.

El salario base remunera la jornada anual de trabajo efectivo pactada en este Convenio Colectivo y los períodos de descanso legalmente establecidos y sera, para cada año y para categoría profesional, el que figura en la Tabla Salarial que, como Anexo I, se adjunta al presente convenio colectivo formando parte integrante del mismo.

Aquellos trabajadores que, a la entrada en vigor del presente Convenio, perciban en concepto de salario base cantidades superiores a las reconocidas en la Tabla Salarial a que se refiere el

párrafo anterior, la diferencia en más, tendrá, a título exclusivamente personal, el carácter de complemento “ad personam”, a que se refiere el artículo 8º de este Convenio.

Artículo 22º.- Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario Base de Grupo por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y su adscripción a un grupo profesional.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

- A. Personales. En la medida en que deriven de las condiciones personales del trabajador.
- B. De puesto de trabajo. Integrados por las cantidades que deba percibir el trabajador por razón de las características del puesto de trabajo o de la forma de realizar su actividad.
- C. Por calidad o cantidad de trabajo. Consistente en las cantidades que percibe el trabajador por razón de una mejor calidad o mayor cantidad de trabajo, o bien en base a la situación y resultados de la empresa o un área de la misma.

Artículo 23º.- Productividad.

Las retribuciones pactadas en este Convenio Colectivo remuneran niveles normales de productividad, siendo deseo de ambas partes que la determinación de estos niveles se realice en el futuro por una comisión integrada por representantes de las mismas. En tanto no se fijen por dicha comisión los niveles normales de rendimiento para todo el sector, serán considerados como tales en cada empresa los rendimientos medios que vengan alcanzándose en la misma.

Artículo 24º.- Complemento Personal de Antigüedad.

Los trabajadores de plantilla, a la fecha de firma del convenio, percibirán durante el año 2015 como Complemento Personal de Antigüedad las siguientes cantidades:

Período	Plus Antigüedad Mes	Total Año
A los 5 años	31,42 Euros	471,44 Euros
A los 10 años	62,05 Euros	930,78 Euros
A los 15 años	118,61 Euros	1.743,03 Euros
A los 20 años	237,24 Euros	3.558,64 Euros
A los 30 años o Más	366,63 Euros	5.499,59 Euros

Artículo 25º.- Plus de Nocturnidad.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá, como Complemento de Puesto de Trabajo, un Plus de Nocturnidad que sufixa igual para todos los grupos profesionales, en las siguientes cantidades:

Período	Total Año
Año 2015	1.77 Euros por hora nocturnas trabajadas

Artículo 26º.- Plus de Transporte.

Todo el personal afectado por el presente convenio, en concepto de desplazamiento al Centro de Trabajo, tendrá derecho a percibir, por día, una compensación por transporte, tanto en las jornadas completas como en las jornadas parciales, que se fija igual para todos los grupos profesionales, en las siguientes cantidades:

Periodo	Plus de Transporte
Año 2015	5,49 Euros

Artículo 27º.- Plus de trabajo penoso en Cámaras Refrigeradas y en Cámaras Frigoríficas de Congelación.

1.- Plus de trabajo penoso en cámaras refrigeradas. Al personal que por habitual función, continúa o discontinúa, trabaje en cámaras refrigeradas, entendiéndose por tales las naves aisladas y adaptadas térmicamente destinadas a la conservación por medio del frío de productos perecederos y cuya temperatura se encuentra entre 0º y 10º centígrados, percibirá un complemento de 31,24 euros mensuales, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

El personal que no trabaje de manera habitual en dichas Cámaras refrigeradas pero que de manera esporádica acceda a las mismas a realizar trabajos que le hubieren sido encomendados tendrá derecho a que se le abone dicho Plus en proporción al tiempo que hubiere permanecido trabajando en dichas Cámaras.

2.- Plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. Al personal que por habitual función, continúa o discontinúa, y previamente designado trabaje en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de -18 grados C ó inferiores, percibirá un complemento del 6,36 euros diarios, por el tiempo trabajado en dichas condiciones.

En ningún caso el plus de penosidad en cámaras refrigeradas será compatible con el plus penoso en cámaras frigoríficas de congelación, aún cuando la empresa tenga doble actividad. En el supuesto de que en un mismo mes el trabajador preste sus servicios en cámaras refrigeradas y en cámaras frigoríficas de congelación, en las referidas condiciones de penosidad, se le abonará la parte proporcional de cada plus en función del tiempo trabajado en cada una de dichas condiciones.

Artículo 28º.- Gratificaciones Extraordinarias.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias, que se llamarán de Verano, Navidad y Primavera y se abonarán a razón de treinta días

de Salario Base, más Plus de Antigüedad, si procede, fijado en el presente convenio.

El período de devengo de cada una de las tres pagas será anual y proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

Dichas gratificaciones se abonarán:

Primavera: 30 de Marzo

Verano: 30 de Junio

Navidad: 15 de Diciembre.

No obstante lo anterior, la empresa y los representantes legales de los trabajadores, de común acuerdo, podrán acordar el prorrateo de las gratificaciones extraordinarias entre las doce mensualidades.

Artículo 29º.- Dietas.

Los trabajadores que por razones de prestación de servicio sean desplazados a lugares de trabajo situados en municipio diferente al que se ubique su centro de trabajo y que no tengan la condición de traslado del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización por los gastos originados que recibirá el nombre de dietas.

A los exclusivos efectos de su cuantía, se fijan los siguientes tipos de dietas:

Periodo	Almuerzo	Cena	Pernoctación y desayuno	Media Dieta
Año 2015	12,09 Euros	12,09 Euros	33,26 Euros	17,13 Euros

Todo trabajador que, por causa del servicio, se encuentre desplazado fuera del centro de trabajo, entre las 14.00 y 15.00 horas del día, percibirá los importes indicados como media dieta, no percibiendo, en este supuesto, la dieta por almuerzo.

La dieta de cena se percibirá por el trabajador cuando este se encuentre desplazado de dicho centro de trabajo, por razón del servicio, entre las 20.00 y 22.00 horas.

La dieta de pernoctación y desayuno será percibida por el trabajador cuanto éste se vea obligado, por razón del servicio, a pernoctar fuera del domicilio de la localidad en que se ubique su centro de trabajo.

CAPITULO V

TIEMPO DE TRABAJO

SECCIÓN I. JORNADA LABORAL ORDINARIA

Artículo 30º.- Jornada máxima ordinaria.

a) Jornada máxima ordinaria

La jornada ordinaria anual se establece en 1.800 horas de trabajo efectivo. El cómputo de la jornada efectiva se hará en términos de 40 horas semanales y no podrá exceder de 9 horas ordinarias diarias de trabajo efectivo ni ser inferior a 7 horas. Los trabajadores deberán conocer con carácter general su jornada laboral quincenal con una antelación de quince días.

En Semana Santa, Feria de Abril, 24 y 31 de diciembre la jornada será de cinco horas, comenzando a las 8 de la mañana y concluyendo a las 13 horas, salvo cuando se trate de un centro de trabajo en el que su apertura se realice después de la publicación del presente convenio en cuyo jornada será de cinco horas por turno. La diferencia de horas con respecto a la Jornada ordinaria anual serán empleadas para impartir cursos de formación profesional a los trabajadores. Dichos cursos deberán ser realizados con anterioridad o posterioridad a su jornada de trabajo.

No obstante lo anterior, la empresa, para atender sus necesidades empresariales, podrá solicitar a los trabajadores la prestación de trabajo en horario distinto al señalado de 8 a 13 horas que se realizará de modo voluntario; si el personal voluntario fuera insuficiente para prestar dicho servicio, la empresa podrá designar al

personal necesario para cumplir dicha prestación, con la obligación de compensar la misma conforme a los pactos que la empresa hubiera establecido con los representantes de sus trabajadores.

b) Tiempo de bocadillo.

Los trabajadores en jornada continua superior a seis horas disfrutarán de 20 minutos diarios como máximo, para el tiempo del "bocadillo". Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un máximo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo. En los centros de trabajo que tengan acordado un tiempo de bocadillo superior se respetarán dichos acuerdos.

c) Descansos

El régimen de descanso será dos días consecutivos semanales. En computo cuatrisesmanal al menos 2 de dichos días de descanso, deberán coincidir en domingo.

Se garantizará en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

d) Trabajo en Domingos

Cuando el personal afectado por este convenio tuviese que trabajar en domingo la empresa abonará, a cada persona que acuda a trabajar, un plus cuyo importe, durante el año 2015, será el que se indica a continuación:

Período	Trabajo en Domingo
Año 2015	67,66 Euros

Si previa solicitud de la empresa y de modo voluntario, el personal afectado por este convenio tuviese que trabajar un domingo que además fuere uno de los días de descanso semanal la empresa, a elección del trabajador, abonará a cada persona que acuda a

trabajar, un plus cuyo importe, durante el año 2015, será el que se indica a continuación y además concederá otro día de descanso que disfrutará de entre los comprendidos en los dos siguientes cuadrantes de jornadas:

Período	Trabajo en Domingo de descanso semanal	
Año 2015	65,86 Euros	y un día de descanso

o bien un plus como compensación única cuyo importe durante el año 2015, será el que se indica a continuación:

Período	Compensación única por Trabajo en Domingo de descanso semanal
Año 2015	137.44 Euros.

Se garantizará en cualquier caso el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

e) Trabajo en días Festivos

El trabajo en días festivos se realizará mediante personal voluntario. Caso de que el personal voluntario fuera insuficiente, la empresa designará al personal para atender sus necesidades. El personal designado estará obligado a prestar tal trabajo los días festivos anuales que la comunidad autónoma andaluza determine como apertura de centros comerciales.

Aquellos trabajadores que hayan sido designados para trabajar de forma obligatoria por la empresa en determinados festivos lo harán en forma rotatoria.

El trabajo en festivos se compensará pagando, durante el año 2015, a cada persona que acuda a trabajar por festivo trabajado, el importe que se indica a continuación y además concederá otro día de descanso que disfrutará de entre los comprendidos en los dos siguientes cuadrantes de jornadas:

Período	Trabajo en Festivo	
Año 2015	67,66 Euros	y un día de descanso

o bien un plus como compensación única cuyo importe que será el que a continuación se señalan:

Período	Compensación única por Festivo
Año 2015	137.44 Euros.

SECCIÓN II. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Artículo 31º.- Horas extraordinarias.

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores, con carácter voluntario, podrán realizar las estrictamente necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate o para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de recogida, reparto, carga o descarga de los vehículos y preparación de pedidos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

Las horas de trabajo efectivo que rebasen las cuarenta horas semanales, tendrán la naturaleza de horas extraordinarias y podrán compensarse tanto en metálico, como en tiempo de descanso, conforme al acuerdo adoptado entre las partes. En el supuesto optar por la compensación en metálico las horas extraordinarias tendrán el valor que se indica a continuación:

Período	Valor de la hora extraordinaria
Año 2015	9,12 Euros.

SECCIÓN III. INCREMENTO SALARIAL

Artículo 32º.- Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio disfrutarán por años naturales de un periodo de vacaciones de 30 días naturales retribuidos o la parte proporcional correspondiente en el supuesto de que no lleve un año al servicio de la empresa, a razón de Salario Base más Plus de Antigüedad, si procede, fijado en el presente convenio.

Podrán partirse en dos periodos de 20 y 10 días respectivamente, salvo acuerdo entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores que establezca otro modo de distribución de las vacaciones.

Las vacaciones se disfrutarán en la época que, de común acuerdo, fijen el empresario y los trabajadores o sus representantes de los trabajadores, donde los haya. Caso de no llegarse a un acuerdo respecto a las fechas, los trabajadores, de forma rotativa, podrán elegir 20 días naturales para disfrutar entre el 15 de junio y el 15 de septiembre siendo los restantes 10 días disfrutados en la fecha que la empresa determine a su elección. En tal supuesto la empresa deberá comunicará al trabajador, con 2 meses de antelación, la fecha concreta en que disfrutará las vacaciones.

El trabajador, antes del 28 de febrero de cada año, concretará a la empresa la fecha concreta en que desea comenzar a disfrutar sus vacaciones dentro del período del 15 de junio al 15 de septiembre, y la empresa, antes del 1 de abril de cada año, determinará la fecha de su concesión, estando obligada a la adjudicación en la fecha solicitada siempre que la misma no afecte a la normal actividad de la empresa; caso de no pueda disfrutar sus vacaciones en el período solicitado, el trabajador vendrá obligado a elegir otra fecha dentro del indicado período.

Salvo pacto en contrario el inicio de las vacaciones será el día 1 o el 16 del mes que se trate, siempre que no coincidan con día de descanso del trabajador ni con festivo.

Conforme al art. 38 del TRET, Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere los párrafos anteriores coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del TRET, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado

SECCIÓN IV. LICENCIAS

Artículo 33º.- Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a percibir el salario base más el Complemento Personal de Antigüedad y el Plus de Transporte, por los motivos y el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días en los casos de nacimiento o adopción de hijo; hospitalización (el Estatuto del Trabajador establece también, "***que la intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.***") o enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. El trabajador podrá elegir los días de permiso dentro del periodo de ingreso del familiar.

A los efectos anteriormente indicados se entenderá por desplazamiento el traslado a una población que no pertenezca a la provincia de Sevilla.

c) 1 día por traslado de su domicilio habitual.

d) 2 días al año de licencia personal, que no será compensable ni recuperable. El referido permiso que no requerirá justificación, estará supeditado a que en su disfrute no exista coincidencia con otras ausencias de trabajadores que, en su conjunto, superen en un 20 por ciento al personal del mismo nivel, grupo profesional y turno de trabajo. Los trabajadores podrán disfrutar de los días licencia personal por jornada completa o fracciones de 4 horas.

La empresa contestará a la petición del trabajador con al menos 72 horas de antelación al disfrute del mismo, considerando el silencio de la empresa positivo pasado el plazo establecido.

En los supuestos previstos en el apartado d) del punto 1 de este artículo, el trabajador deberá solicitar el disfrute de dichos días con 7 días naturales de antelación.

CAPÍTULO VI

DISPOSICIONES VARIAS Y SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

SECCIÓN I. DISPOSICIONES VARIAS.

Artículo 34º.- Vestuario.

Las empresas facilitarán a su personal de Operaciones, con obligación por parte de éste de utilizarlo en el trabajo, dos uniformes al año, uno de invierno y otro de verano.

Invierno: Dos camisas (manga larga)
Dos pantalones
1 Chaqueta o jersey
1 Anorak
Unos zapatos o botas de seguridad

Verano: Dos camisas (manga corta)
Dos pantalones
Unos zapatos de seguridad

Anualmente se renovará 1 pantalón y 1 camisa de cada uno de los uniformes; y cada dos años se renovarán la chaqueta o jersey, el Anorak y los zapatos de seguridad.

Para el personal de Operaciones que efectúe trabajos en Cámaras Frigoríficas la empresa les proveerán del siguiente vestuario de uso obligatorio durante la jornada laboral: Un equipo completo de chaqueta y pantalón o buzo completo isotérmico para resistir temperaturas iguales o inferiores a los -18 grados centígrados, botas de media caña o zapatos especiales para el frío, ropa interior, un pasamontañas, un jersey de cuello alto y calcetines de lana y guantes impermeables. La duración de estas prendas será de un año, salvo que por el uso sea necesaria su reposición con antelación.

Artículo 35º.- Jubilación parcial.

Los trabajadores siempre que reúnan las condiciones exigidas para tener derecho a la pensión de jubilación parcial de la Seguridad Social, podrán, al cumplir 62 años acordar con la empresa reducir su jornada de trabajo y su salario en el porcentaje del 75% y compatibilizar dicha situación con la pensión que la Seguridad Social les Reconozca hasta cumplir la edad de 65 años, viniendo en éste caso obligada la empresa a considerar el 25% restante de la jornada de trabajo como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial. La retribución a satisfacer por la empresa se calculará sobre la cuantía que en cada caso tenga cada trabajador en sus retribuciones.

Las empresas quedarán obligadas a la contratación simultánea de un trabajador en situación de desempleo con las condiciones que se establecen en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, el trabajador contratado mediante el sistema de relevo, podrá pertenecer a un grupo profesional distinto del jubilado parcialmente.

Lo establecido anteriormente respecto a la jubilación parcial queda limitado hasta que el trabajador jubilado parcialmente cumpla los 65 años de edad

Artículo 36º.- Excedencia.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Artículo 37º.- Ayudas a trabajadores con hijos discapacitados.

Los trabajadores con hijos discapacitados o disminuidos físicos o psíquicos con una minusvalía igual o superior al 33 % percibirán una ayuda económica mensual que se indica a continuación, siempre que estén acreditados por el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

Período	Ayuda a trabajadores con hijos discapacitados
Año 2015	50,40 Euros.

Artículo 38º.- Ayudas a trabajadores con hijos que cursen enseñanza obligatoria.

Las empresas abonarán a cada hijo que tenga, hasta que cumpla los dieciséis años de edad y que estén cursando algún tipo de enseñanza oficial obligatoria en centro oficial reconocido, y que

acrediten documentalmente tal circunstancia, una ayuda escolar por el importe que, para cada año, se indica a continuación:

Período	Ayuda a trabajadores con hijos que cursen enseñanza obligatoria
Año 2014	50,24 Euros.
Año 2015	60,24 Euros.

Dicha ayuda se abonará en una sola vez en el mes de septiembre cada año.

Artículo 39º.- Régimen disciplinario

En materia de Régimen Disciplinario, las partes se remiten a lo dispuesto en el Capítulo VII, artículos 41 a 49, ambos inclusive, del II Acuerdo General de Empresas de Transporte de Mercancías, publicado en el B.O.E. de 29 de marzo de 2012, o documento que en el futuro pueda sustituir a este.

Artículo 40º.- Igualdad de oportunidades.

Es obligación de las empresas respetar el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de

situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centro de trabajo.

Artículo 41º.- Acoso moral o mobbing

Todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona, entorno laboral que tiene que garantizar su dignidad así como su integridad física y moral.

Se entiende por Acoso Moral (Mobbing), el hecho de que una persona o más sometan a otra, a una violencia psicológica por sistema durante un período de tiempo más o menos prolongado, ocasionándole daños en su salud. Tal hecho será considerado como de falta grave.

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia que este fenómeno laboral esta adquiriendo, se comprometen a realizar el esfuerzo necesario, encaminado a crear y/o mantener un entorno laboral donde se respete la dignidad y libertad de todos los trabajadores que desarrollan su jornada laboral en el ámbito de la empresa.

SECCIÓN II. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 42º.- Seguro de Accidente.

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo se obligan a formalizar un seguro colectivo de accidente de trabajo, complementario del oficial y obligatorio, que asegure el pago de las siguientes cantidades para el año 2015: 37283.81 euros en caso de muerte o de incapacidad permanente total para la profesión habitual que comporte la baja en la empresa, y de 27850.57 euros en caso de incapacidad permanente absoluta o gran invalidez. Los referidos importes serán exigibles en caso de accidentes de trabajo que ocurran a partir del día siguiente al de la firma del convenio.

Tales cuantías serán actualizadas durante la vigencia del convenio de conformidad con el Índice real de Precios de Consumo.

Artículo 43º.- Incapacidad Transitoria.

En los supuestos de baja por Incapacidad Temporal (I.T.), por enfermedad los trabajadores percibirán los siguientes complementos sobre la prestación de la Seguridad Social:

Por la primera y segunda vez que, durante el año, el trabajador cause baja por enfermedad común la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 60 % de la base reguladora del mes anterior desde el día de la baja hasta el decimoquinto día.

A partir del decimosexto día la empresa complementará la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 75 % de la base reguladora del mes anterior.

A partir de la tercera vez que, durante el año, el trabajador cause baja por enfermedad, no le será de aplicación lo establecido en el párrafo anterior quedando sujeto a la normativa que le fuere de aplicación sobre esta materia.

Los trabajadores que se encuentren en incapacidad laboral transitoria derivada de accidente laboral la empresa complementarán la prestación de la seguridad social hasta alcanzar el 100 % de la base de reguladora del mes anterior desde el primer día de la baja.

Artículo 44º.- Reconocimiento Médico.

Aquel trabajador que quiera someterse al reconocimiento médico deberá hacerlo como regla general dentro de su jornada de trabajo. Si no fuese posible, el tiempo dedicado fuera de la jornada laboral deberá ser compensado con tiempo de descanso, descontando así el tiempo invertido en el reconocimiento médico.

CAPITULO VII

DE LOS DERECHOS SINDICALES DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES.

SECCIÓN I - DERECHOS SINDICALES.

Artículo 45º.- Derechos sindicales.

Las empresas afectadas por el presente Convenio respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente y a no discriminar ni hacer depender el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

SECCIÓN II. GARANTÍAS.

Artículo 46º.- Garantías.

Los Delegados o miembros de los Comités de Empresa gozarán de las garantías que les reconoce el Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Igualmente, dispondrán del crédito de 22 horas mensuales retribuidas para dedicarlas a asuntos de personal, que podrán acumular trimestralmente, total o parcialmente, en un miembro del

Comité de Empresa del mismo Sindicato, previa comunicación a la dirección de la empresa.

CAPÍTULO VIII

INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO Y RESOLUCIÓN VOLUNTARIA DE CONFLICTOS COLECTIVOS

SECCIÓN I - COMISIÓN PARITARIA

Artículo 47º.- Comisión Paritaria.

Se crea una Comisión Paritaria para entender de aquellas cuestiones establecidas en la ley en particular de las siguientes:

- a) Conocer y resolver las cuestiones que le sean cometidas en materia de aplicación e interpretación de las materias reguladas en el presente convenio colectivo de acuerdo con lo establecido en artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Desarrollar funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio colectivo.
- c) Conocer y resolver las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo o inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 41.6 y 82.3, respectivamente.
- d) Conocer y resolver sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo o sobre inaplicación del régimen salarial de los convenios colectivos, cuando no exista representación legal de los trabajadores en la empresa.

e) Desarrollar funciones de mediación y arbitraje en los conflictos de carácter colectivos, del sector, así como para la emisión de informes o dictámenes de cuantas materias sena de interés en las relaciones laborales de la actividad, realización de estudios y, en general para cuantas funciones propias y específicas del sector demanden un interés directo de las empresas y trabajadores afectados.

Como tramite, que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos , de carácter general, pusieran platearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia, a fin de que , mediante intervención, se resulta el problema planteado o, si ello no fuera posible , emita dictamen al respecto. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 7 del artículo 48 d este Convenio Colectivo que se haya emitido resolución o dictamen.

Artículo 48º.- Composición.

Estará compuesta, de forma paritaria, por cuatro representantes de de4 la parte empresarial, que serán asignados por LOGICA y otros cuatro por los Sindicatos firmantes a razón de dos por U.G.T. y dos por CC.OO, pudiendo las partes designar asesores, que tendrán voz pero no voto.

Cuando se trate de resolver cuestiones sobre la adaptación, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia, se incorporarán a la comisión paritaria la totalidad de los sujetos legitimados para la negociación, aunque no hayan sido firmantes del convenio, siendo exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores para que los acuerdos de modificación posean eficacia general.

La Comisión Paritaria podrá constituir, para asuntos concretos de su competencia, comisiones de trabajo específicas.

Artículo 49º.- Procedimiento.

Las reuniones se llevarán a cabo mediante convocatoria que podrán efectuar cualquiera de las partes, mediante escrito dirigido al domicilio de cada Organización consta en este Convenio Colectivo, remitido por fax o correo electrónico.

Entre la recepción y la fecha de celebración de la reunión deberá mediar como máximo ocho días laborales.

Constituida la Comisión Paritaria en la misma se designarán, de entre los vocales asistentes, un Presidente y un Secretario de cada sesión.

Los Acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán en todo caso por unanimidad, y aquellos que interpreten este Convenio tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces estime necesaria y podrán determinar sus normas de funcionamiento.

Las cuestiones propias de su competencia que se plantean a la Comisión Paritaria deberán presentarse de forma escrita, y su contenido será el necesario para que pueda examinar y analizar el problema con conocimiento de causa, debiendo tener como contenido mínimo obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito de consulta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del problema.

La Comisión Paritaria podrá recabar, por la vía de implicación cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito de consulta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a 30 días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

En cuanto a los procedimientos para solucionar de manera efectiva las discrepancias que pudieran surgir en el seno de dicha comisión, se acuerda el sometimiento al procedimiento de Mediación dentro de los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecido mediante el Acuerdo Interprofesional para la constitución del Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de Andalucía (SERCLA) publicado en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía nº 48 de fecha 23 de abril de 1996, según Resolución de fecha 3 de abril de 1996.

Las propuestas de solución que ofrezca los mediadores a las partes, podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por ésta. En caso de aceptación, la avenencia conseguida tendrá la misma eficacia de lo pactado en convenio colectivo. Si la mediación terminara sin acuerdo, cualquiera de las partes puede seguir la vía administrativa y jurisdiccional para la solución del conflicto, o bien, de común acuerdo, instar al SERCLA para que lo resulta en vía arbitral.

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija en la sede de la UGT, C/ Blas Infante nº4 Piso 2º.

Toda notificación que deban dirigirse las partes se realizarán por escrito, incluyendo el fax y el correo electrónico, a las direcciones indicadas a continuación:

UGT:
Calle de Blas Infante nº 4

41011- Sevilla.
sevillafcm2ugt@yahoo.es

CC.OO:
Calle
Trajano, 1 – primera planta -Sevilla.

UNO, Organización Empresarial de Logística y Transporte.
(antes LOGICA)
Pº de la Castellana, 180Bis, 2º Planta
28046-Madrid
info@unologistica.org

Las notificaciones efectuadas en estos domicilios se entenderán bien realizadas salvo por escrito, fax, o e-mail; cualquiera de las organizaciones firmantes del presente convenio hubiese dado a conocer a los restantes su cambio de domicilio, con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha en que deba surtir efecto.

Disposición Adicional Primera.- Formación.

Ambas partes asumen el contenido íntegro del Real Decreto 395/2007 de 23 de Marzo, por el que se regula el subsistema de Formación Profesional para el Empleo. Y ratifican la participación en los Contratos Programa por las partes firmantes de este Convenio Colectivo.

Disposición Adicional Segunda.- Normativa aplicable.

En todo lo no previsto en el presente convenio colectivo se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales y reglamentarias que sean de aplicación.

Disposición Adicional Tercera.- Determinación de personal insuficiente.

Caso de que existiera discrepancia entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores para la determinación de "personal insuficiente" a que se refiere la letra a) y d) el artículo 29 de este Convenio relativo al trabajo en festivos, las partes podrán someter dicha cuestión a la Comisión Paritaria del presente Convenio.

Disposición Adicional Cuarta.- CAP

La empresa deberá facilitar la formación y renovación de los conductores/as que obligatoriamente deben obtener el certificado de aptitud profesional (CAP) para poder seguir realizando su aptitud profesional tal como establece el R:D 1032/ 2007, considerándose dicha formación como jornada laboral y en base a ello se otorgue por la empresa la oportuna licencia para la asistencia al curso con cargo a la jornada laboral, o en caso de no realizar la formación dentro de la jornada laboral se considere la misma como trabajo efectivo y se compense todo ello sin perjuicio de abonar por parte de la empresa el coste de la formación, en el supuesto de que no se facilite la misma por parte de la empresa.

TABLAS DEFINITIVAS 2015

CATEGORÍA	Grupo	Nivel	Total Mes	Total Año
Jefe de Servicios	Mandos	IV	1.131,11 €	16.966,61 €
Jefe de Sección	Mandos	III	1.033,19 €	15.497,85 €
Encargado general / Jefe de Tráfico	Mandos	II	992,52 €	14.887,76 €
Encargado de Almacén	Mandos	I	937,85 €	14.067,80 €
Ayudante de Ingenieros	Técnicos	III	1.006,28 €	15.094,14 €
Jefe de Negociado	Técnicos	II	1.002,37 €	15.035,48 €
Conductor	Técnicos	I	956,40 €	14.345,00 €
Oficial de 1ª	Administrativos	III	954,60 €	14.243,34 €
Oficial de 2ª	Administrativos	II	932,27 €	13.984,03 €
Auxiliar	Administrativos	I	887,94 €	13.319,30 €
Capataz	Operaciones	III	916,52 €	13.747,86 €
mozo Especializado	Operaciones	II	904,75 €	13.571,26 €
Mozo	Operaciones	I	888,10 €	13.321,48 €

TABLAS DEFINITIVAS 2014

CATEGORÍA	Grupo	Nivel	Total Mes	Total Año
Jefe de Servicios	Mandos	IV	1.122,13 €	16.831,95 €
Jefe de Sección	Mandos	III	1.024,99 €	15.374,85 €
Encargado general / Jefe de Tráfico	Mandos	II	984,64 €	14.769,60 €
Encargado de Almacén	Mandos	I	930,41 €	13.956,15 €
Ayudante de Ingenieros	Técnicos	III	998,29 €	14.974,35 €
Jefe de Negociado	Técnicos	II	994,41 €	14.916,15 €
Conductor	Técnicos	I	948,81 €	14.231,15 €
Oficial de 1ª	Administrativos	III	947,02 €	14.130,30 €
Oficial de 2ª	Administrativos	II	924,87 €	13.873,05 €
Auxiliar	Administrativos	I	880,89 €	13.213,59 €
Capataz	Operaciones	III	909,25 €	13.638,75 €
mozo Especializado	Operaciones	II	897,57 €	13.463,55 €
Mozo	Operaciones	I	881,05 €	13.215,75 €