

**JUNTA DE ANDALUCÍA****Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo**  
**Delegación Territorial en Córdoba**

Núm. 367/2015

Convenio o Acuerdo: Eutrasur SLU

Expediente: 14/01/0007/2015

Fecha: 19/01/2015

Asunto: Resolución de Inscripción y Publicación

Destinatario: Jorge Lacueva Muñoz

Código: 14100101012015

Visto el texto del Convenio Colectivo suscrito por la Comisión Negociadora del "Convenio Colectivo Provincial de la Empresa Eutrasur SLU", con vigencia desde el día 1 de diciembre de 2014 hasta el día 31 de diciembre de 2019, y de conformidad a lo establecido en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, el Decreto de la Presidenta 4/2013, de 9 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se aprueba la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo, y el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

**Acuerda**

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

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

El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Córdoba, José Ignacio Expósito Prats.

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA LOS AÑOS 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y 2019 DE LA EMPRESA EUTRASUR SLU Y SUS TRABAJADORES DEL CENTRO DE TRABAJO DE CÓRDOBA.**

**Artículo 1º. Ámbito Territorial, Funcional y Personal**

El presente Convenio afecta a la totalidad del personal que trabaja por cuenta de EUTRASUR SLU en su centro de trabajo de Córdoba.

**Artículo 2º. Vigencia y Duración**

El presente Convenio entrará en vigor a todos sus efectos legales y económicos desde el día 01-12-2014 al 31-12-2019. El convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes negociadoras con una antelación mínima de tres meses antes de finalizar su vigencia. La denuncia del convenio se habrá de llevar a cabo mediante escrito comunicado fehacientemente a la empresa en su domicilio en el centro de trabajo de Córdoba, o a la representación de los trabajadores con entrega personal mediante acuse de recibo al Delegado del Personal. En caso de no realizarse denuncia del convenio colectivo por cualquiera de las partes, el mismo se prorrogará por anualidades sucesivas.

Denunciado el convenio colectivo por cualquiera de las partes

negociadoras, la Comisión negociadora habrá de constituirse en el plazo máximo de un mes. El plazo máximo para la negociación del nuevo convenio será de doce meses a contar desde la fecha de pérdida de su vigencia.

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo se alcanzaran acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o bien se produjesen cambios en el cuerpo normativo de este texto, las partes negociadoras se reunirán con la finalidad de adecuar o adaptar el convenio a la nueva regulación y pactos.

**Artículo 3º. Vinculación en la Totalidad**

En el caso de que por cualquier causa se modificara alguna de las cláusulas establecidas en este convenio, quedará todo él sin efecto ya que las condiciones pactadas en el mismo forman un conjunto orgánico e indivisible.

**Artículo 4º. Jornada de Trabajo**

La jornada a efectos retributivos será la anual equivalente a mil ochocientas veinte horas anuales de trabajo efectivo, distribuidas de acuerdo con el calendario laboral, en función de la programación de la empresa y respetando los descansos legales establecidos. De conformidad al Reglamento 561/2006.

La jornada laboral se distribuirá de lunes a sábado. Cuando se trabajara el domingo se compensará con un día de descanso dentro de las dos semanas siguientes.

Las horas de presencia se computarán sobre las de trabajo que se realicen en función de la jornada anual de trabajo resultante y solo se abonarán en los términos previstos en este convenio si en cómputo no resultaran compensadas por tiempos equivalentes de descanso, dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Dada la característica de esta actividad, cuando las necesidades del servicio lo requieran, se realizarán las horas extraordinarias y de presencia que como máximo estén permitidas en la legislación vigente.

A la normativa legal vigente se estará también en cuanto a descanso semanal y diario. En los casos de concurrir un festivo o más en la semana se reducirán tantas jornadas como días festivos existan a razón de 7 horas 48 minutos por jornada.

**Artículo 5º. Vacaciones**

Todos los trabajadores disfrutarán de 31 días naturales de vacaciones al año, a los que se sumarán los dos festivos locales, los cuales no se disfrutarán en la fecha que establezca el calendario oficial de trabajo sino de forma acumulada a cada uno de los períodos de vacaciones que se asigne a cada trabajador de la plantilla. El comienzo del período de vacaciones anuales no podrá coincidir con descanso semanal, domingo o festivo. Las vacaciones podrán disfrutarse por su periodo completo, excepto en los meses de verano, (15 de junio hasta 15 de septiembre), o divididos en dos periodos cada uno de ellos. La distribución de estos periodos se hará de acuerdo entre la Empresa y el Delegado de Personal; Se establecerá el calendario de vacaciones en el mes de enero de cada año natural.

La empresa igualmente determinará con anticipación a la redacción del cuadro de vacaciones, la cantidad máxima de vacantes que pueden establecerse por mes para adjudicar las vacaciones de la plantilla, no pudiendo coincidir más de un trabajador de vacaciones en cada quincena natural del mes.

**Artículo 6º. Permisos Retribuidos**

La empresa concederá los siguientes permisos en mejora de los establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y sin carácter acumulativo a los mismos:

- 17 días en caso de matrimonio, previa solicitud con dos meses de antelación, y por una sola vez en la vida laboral.

- 3 días por ingreso hospitalario u operación quirúrgica de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.

- 3 días por nacimiento de hijo.

- 4 días en caso de fallecimiento de familiares hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad, siendo obligatorio la entrega del justificante.

- 1 día por mudanza de domicilio habitual, y 1 día para ser utilizado bien para la renovación del permiso de conducir, o bien para la obtención de la tarjeta tacógrafo.

- 2 días de asuntos propios.

#### Artículo 7º. Retribuciones

**Salario Base.** El importe del salario base es el que se determina con expresión de categoría en el anexo 1, por mensualidad. El salario base viene específicamente establecido para los trabajadores del centro de trabajo de Córdoba de esta empresa, e incluye como retribución básica todos los conceptos derivados de la actividad, entre otros y sin carácter limitativo: Asistencia al trabajo, toma y deje del vehículo, plus de peligrosidad, cumplimiento de los tiempos medidos, colaboración en la carga de los vehículos en las factorías de carga, y operaciones de descarga del vehículo en los clientes.

**Gastos de Locomoción.** Se establece en un importe mensual de 320,10 euros, según se indica en el Anexo I de este convenio, a partir de la firma del mismo, y ante la dificultad de calcular dicho concepto de forma diaria para cada trabajador, incluyendo todos los gastos por desplazamientos, kilometrajes y suplidos.

**Plus para Descarga con Bomba.** Se establece un plus que percibirá el conductor del camión con bombas de descarga por cada día efectivo de trabajo en dichos vehículos siempre y cuando realice las funciones de bombeo con los equipos auxiliares del camión, y cuyo importe será de 5 euros por día efectivo de trabajo para toda la vigencia del presente convenio y será abonado con carácter mensual.

**Plus de Deterioro de Ropa.** Se establece un plus por este concepto en importe equivalente a 351,48 euros, según se fija en tabla salarial, anexo 1 de este convenio, el cual no tiene carácter mensual y se devengará exclusivamente en las pagas ordinarias de marzo, julio, y diciembre de cada anualidad.

**Plus de Sábados trabajados.** Se establece la cantidad de 70 euros por cada día en el cual, siendo sábado, se asigne actividad laboral a un conductor en jornada ordinaria de al menos 8 horas.

**Horas de presencia.** Se establece como valor económico de las horas de presencia a efectos retributivos la cantidad de 11,56 euros/hora para toda la vigencia del convenio.

**Horas extraordinarias.** Para el supuesto de producirse tendrán el mismo valor económico que las horas de presencia para toda la vigencia del convenio.

**Ayuda escolar.** Se establece un plus por este concepto equivalente a 54,41 euros que la empresa abonará al trabajador por cada hijo de edad comprendida entre los 0 y los 18 años, que esté cursando estudios, previa presentación anual del correspondiente certificado de matriculación o recibo del centro de formación que corresponda, tanto privado como público. Dicho pago se abonará en la nómina de septiembre.

#### Artículo 8º. Plus Personal de Personal de Vinculación

Los trabajadores que a la firma del presente convenio viniesen percibiendo por el concepto plus de antigüedad importes o cantidades salariales, dado que desaparece dicho concepto retributivo en el convenio colectivo de aplicación en esta empresa para su centro de trabajo de Córdoba, consolidarán las cantidades económicas que vinieran percibiendo hasta la entrada en vigor

del convenio colectivo como complemento personal de vinculación. La cantidad que venían percibiendo por este plus se verá incrementada, única y exclusivamente, hasta el importe que correspondiera a la consolidación del quinquenio que le reste por cumplir respecto del que venían percibiendo anteriormente. Consolidado dicho importe, quedará fijo e inalterable. Este plus personal no será ni absorbible ni compensable.

#### Artículo 9º. Pagas Extraordinarias

Se establecen tres pagas extraordinarias que se denominarán: Paga de Marzo, de Verano y de Navidad, siendo su cuantía de una mensualidad del salario base más el plus personal de vinculación, cuyos importes se reflejan en el anexo número 1.

Las pagas extraordinarias se harán efectivas en las fechas siguientes: Paga de Marzo en la primera quincena del mes de Marzo, la paga de verano en la primera quincena del mes de Julio, y la paga de Navidad en la primera quincena del mes de Diciembre.

#### Artículo 10º. Horas Nocturnas

Tendrán consideración de horas nocturnas aquéllas que, los trabajadores por su horario, realicen entre las 22,00 horas y las 6,00 horas, siendo su cuantía de 2,50 euros por cada hora realizada, computándose mensualmente.

#### Artículo 11º. Dietas y Gasto de Estancia

El personal percibirá las dietas que le correspondan de acuerdo con los servicios programados en los que se devenguen.

Para todo el personal en plantilla de la empresa, se establecen las siguientes dietas en los casos que correspondan:

Comida: 16,50 euros.

Cena: 16,50 euros.

Pernoctación: 31,00 euros.

Total: 64,00 euros.

En los supuestos que el lugar en que se deba pernoctar no exista alojamiento por el importe de la dieta fijada en dicho concepto, la empresa autorizará alojamiento alternativo, y abonará el gasto previa justificación.

Se establece el pago de una dieta de compensación para las jornadas laborales que por circunstancias de las operaciones carga y descarga, y tiempos de espera y presencia exceda de 8 horas de jornada, establecida en la cantidad de 10 € por jornada laboral a tanto alzado.

#### Artículo 12º. Pago de Salarios

El pago de salarios habrá de efectuarse por transferencia bancaria en la entidad que el trabajador elija, el pago lo realizará la empresa entre los 5 primeros días del mes.

#### Artículo 13º. Movilidad Geográfica y Funcional

Se entiende por Movilidad Geográfica los desplazamientos temporales distintos a su lugar habitual de trabajo, dichos desplazamientos se regulan de la siguiente forma.

A) En caso de excesos de trabajo, se harán los desplazamientos temporales del personal de la plantilla y el máximo de personal que podría estar desplazado de su lugar habitual de trabajo es de 2 trabajadores en el mismo periodo.

B) Dichos desplazamientos temporales siempre serán rotativos y con una duración máxima de 1 mes, la jornada para estos desplazamientos será, de lunes a viernes o de martes a sábados para tener dos días consecutivos de descanso. La Empresa admite que mientras dure, se considere accidente laboral la ida y la vuelta los fines de semana.

C) La compensación económica para dichos desplazamientos será:

-Desayuno, Almuerzo y Cena, además del abono por parte de la Empresa de la pernoctación en un Hostal, de la residencia donde ha sido desplazado, por todo el periodo en el que se encuen-

tre desplazado fuera de su domicilio, conforme al valor económico de la dieta fijada en el artículo anterior.

-La compensación económica por gastos de viaje solo por una vez en la ida y vuelta al lugar del desplazamiento.

En el supuesto de que los descansos semanales que le correspondan al trabajador desplazado los tenga que realizar por orden de la empresa en su domicilio habitual, ésta abonará al trabajador la compensación económica por gastos de viaje.

#### Artículo 14º. Incapacidad Temporal

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 100% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses, a partir de ese momento el complemento pasará a ser del 90% de la base reguladora del mes anterior.

A los trabajadores afectados por este convenio, que se encuentren en situación de incapacidad temporal por enfermedad, la empresa les abonará un complemento hasta cubrir el 80% de la base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día y hasta el plazo máximo de 12 meses.

Se establece un Plus anual de 600 euros para el personal de conducción con dicha categoría profesional con absentismo cero. Se entiende absentismo cualquier ausencia del puesto de trabajo excepto la ocasionada por vacaciones, permisos y licencias retribuidas, permisos sindicales o accidente de trabajo, salvo que éste sea por culpa o negligencia acreditada del trabajador. No se considerará ausencia del puesto de trabajo las sanciones laborales.

La empresa podrá controlar el comportamiento de aquellos trabajadores que, por enfermedad o accidentes de trabajo, permanezcan apartados de su puesto de trabajo por largo período de tiempo. Les podrá exigir, antes de su reincorporación al puesto de trabajo, reconocimiento médico en los centros médicos que designe la Empresa, con el objeto de considerar su aptitud para su trabajo y destino. La empresa realizará a todos los trabajadores reconocimientos médicos generales, y específicos para los conductores según el protocolo establecido en la evaluación de riesgos laborales.

#### Artículo 15º. Fondo Empresarial

La empresa dispondrá de un fondo de 15.000 euros para préstamos al personal. Los trabajadores podrán solicitar préstamos de hasta 1.500 euros, realizándose la devolución del mismo en dos anualidades, mediante cuotas de 62,50 euros a descontar en cada una de las doce nóminas ordinarias anuales. Todo ello sin perjuicio del derecho a anticipos que establecen las normas legales vigentes.

#### Artículo 16º. Indemnización por Muerte o Invalidez

La Empresa se compromete a suscribir una póliza de seguro de 50.000 euros, para la cobertura del riesgo de muerte y de incapacidad permanente total o absoluta, derivada de accidentes de trabajo. El tope de 65 años, a partir de los cuales no se cubrirán los referidos riesgos.

#### Artículo 17º. Prendas de Trabajo

Al personal de tráfico se le facilitarán las siguientes prendas de trabajo por cada año:

2 Pantalones, 3 Camisas, 1 Cazadora, 1 Sudadera de algodón, 1 Par de zapatos y 1 Anorak impermeable cada 2 años.

El uso de ropa uniformada será obligatorio para todo el personal que la reciba. En caso de deterioro extraordinario de ropa le será sustituida al trabajador.

#### Artículo 18º. Retirada del Carné de Conducir

Durante la vigencia del presente convenio, en el supuesto de retirada del carné de conducir, por la Autoridad Administrativa o Judicial, sin exceder de 6 meses, la Empresa le respetará sus retribuciones hasta un total mensual de 1.000 euros, o lo acoplará a otro puesto de trabajo caso de ser posible, en tanto dure la privación del mismo, sin que tal privación pueda considerarse causa de despido, garantizándole el puesto de trabajo de conductor al extinguirse la privación del permiso.

Se excluye de este beneficio el conductor cuya retirada del carné sea motivada por embriaguez o toxicomanía o imprudencia temeraria.

Lo anterior solo será de aplicación si la retirada del carné se origina conduciendo vehículos de la Empresa en razón del trabajo que ejecuta de la misma, o conduciendo el vehículo propio del trabajador en camino de ida o vuelta de su domicilio al trabajo o viceversa, siempre que ocurra dentro de la hora anterior o posterior al inicio o finalización de la jornada de trabajo.

#### Artículo 19º. Permisos ADR, CAP y Tarjeta Tacógrafo Digital

La empresa abonará, durante la vigencia del presente convenio, el coste de la renovación de los permisos ADR y CAP. En contraprestación, los trabajadores se comprometen a realizar los cursos de formación interna que corresponda realizar, en los días asignados por la empresa una vez finalicen la jornada laboral correspondiente a ese día, con la mayor flexibilidad por su parte, comprometiéndose la empresa a establecer horarios de cursos que sean compatibles con la jornada asignada para el día del curso y con la del día siguiente, a fin de garantizar el descanso efectivo entre jornadas. En los cursos de formación interna, se abonará por parte de la empresa la jornada efectivamente realizada de trabajo y las horas de curso como horas presencia en aquello que exceda de la jornada ordinaria. En la formación que se realice fuera de la empresa por los trabajadores, para la obtención del ADR y/o CAP, el tiempo empleado no será retribuido por la empresa al no considerarse tiempo efectivo de trabajo. Igualmente la empresa abonará el coste de la Tarjeta de tacógrafo digital, durante la vigencia del presente convenio.

#### Artículo 20º. Contratación Laboral

En relación con la actividad desarrollada por la empresa, y dadas sus peculiares características en cuanto a la prestación de servicios de transportes por suministro o distribución, y en atención a la estacionalidad que en determinadas circunstancias se puede producir en esta actividad, se acuerda conforme establece el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, el Acuerdo Marco estatal de Transportes de Mercancías por Carreteras, y el convenio provincial de Córdoba, la posibilidad de que la empresa realice contratos de duración determinada, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos, o demás circunstancias de la producción y actividad, por el máximo periodo legal admitido de 12 meses en el periodo máximo de 18 meses, dichos contratos podrán prorrogarse por una única vez sin que la duración total del mismo pueda exceder en todo caso de 12 meses. En todo caso dicha contratación no podrá afectar a más de un 20% de los trabajadores de la plantilla del centro de trabajo de Córdoba.

#### Artículo 21º. Jubilación Parcial

Las partes firmantes del presente convenio acuerdan llevar a cabo las medidas necesarias para favorecer y propiciar que los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo puedan acceder libre y voluntariamente a los beneficios de la Jubilación parcial regulada en el artículo 166 de la Ley General de la Seguridad Social y 12.6 del Estatuto de los Trabajadores, y normativa, y reglamentos de desarrollo.

Artículo 22º. Comisión Paritaria y Adhesión al SERCLA

A) Comisión Paritaria.

A1) Composición, Funciones y Competencias.

Para la interpretación de este Convenio y control de su cumplimiento, se constituye una comisión paritaria que estará compuesta por un total de dos representantes de cada una de las partes negociadoras del presente convenio:

-Dos representantes de la empresa.

-Dos representantes de los trabajadores.

En la Comisión participarán un máximo de dos asesores por cada parte sin derecho a voto.

De todas las reuniones que se celebren, así como de todos los acuerdos que se adopten, se levantará Acta por el Secretario que se nombre de entre sus componentes.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación y aplicación de los términos y condiciones del convenio, incluido el contenido establecido en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

b) Vigilancia del cumplimiento de las condiciones estipuladas en el Convenio, así como la adaptación, o en su caso, modificación del convenio colectivo durante su vigencia.

d) Para el caso de que por la Autoridad Laboral o Judicial se declarase nula o anulable alguna de las cláusulas del presente convenio, la Comisión Paritaria se reunirá obligatoriamente para negociar la materia objeto de la nulidad o anulabilidad en el plazo máximo de 15 días desde la resolución administrativa o judicial.

e) Solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la inaplicación de las condiciones de trabajo del presente convenio, en los términos establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la mayor eficacia práctica del Convenio.

A2) Procedimiento y Plazos de Actuación.

La Comisión Paritaria se reunirá:

1. Cuando lo solicite cualquiera de las dos partes firmantes de este convenio.

2. Siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones y competencias atribuidas a esta Comisión.

Las competencias y funciones asignadas a la Comisión Paritaria son preceptivas para las partes firmantes del presente convenio, por lo que ambas partes se comprometen a convocar la Comisión y pasar por su resolución con carácter previo al sometimiento al SERCLA y a la jurisdicción social.

La Comisión Paritaria se reunirá cuantas veces se considere oportuno por el Presidente, si lo hubiere, y siempre que se plantee alguna cuestión por alguna de las partes firmantes que esté relacionada con las funciones atribuidas a esta Comisión.

La Comisión Paritaria se reunirá, una vez efectuada la convocatoria mediante comunicación escrita en la que consten sucintamente las cuestiones a tratar, en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se efectúe la convocatoria.

Se entenderá válidamente constituida la Comisión cuando asistan los miembros que la componen para cada representación.

Las partes podrán acudir a las reuniones con la asistencia de asesores.

Los acuerdos deberán tomarse por mayoría simple de los miembros que la componen, y los mismos se consideraran parte del presente convenio, y tendrá su misma eficacia obligatoria.

Tales acuerdos se remitirán a la Autoridad Laboral para su registro y publicación.

A estos efectos, se designa como domicilio de la Comisión el

centro de trabajo de la empresa en Córdoba.

B) Adhesión al SERCLA. A los efectos correspondientes, se hace constar la adhesión expresa de las partes firmantes al SERCLA, para solventar las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo para la negociación sin alcanzar acuerdo siempre que estos no lo fueran de aplicación directa, y ello por tratarse de un órgano que favorece la capacidad autónoma de resolver conflictos. En caso de no lograr acuerdo en la Comisión Paritaria, cuya convocatoria y resolución es preceptiva para las partes, ni en el SERCLA conforme a su procedimiento legal, se acudiría a la Jurisdicción de lo Social competente.

Artículo 23º. Normas de Calidad y Seguridad

De acuerdo con la legislación y normativa europea vigente, la Empresa se encuentra obligada a adaptarse a las normas de calidad y seguridad. Dichas normas serán divulgadas en el seno de la Empresa con participación de personal especializado, y serán de obligado cumplimiento para todo el personal, por lo cual se realizarán los correspondientes cursos de formación siempre dentro de la jornada laboral. Igualmente es obligatorio el cumplimiento del Manual del Conductor entregado a cada trabajador para el cumplimiento de sus tareas laborales.

De la misma manera estarán obligados ambas partes a lo establecido en la Ley de prevención de riesgos laborales y su Reglamento de desarrollo.

Artículo 24º. Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo, que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico general, el Acuerdo General para las empresas de transporte de carreteras, el Estatuto de los Trabajadores y por el presente convenio colectivo y el Manual del Conductor, clasificándose sin carácter limitativo, en leves, graves y muy graves.

A) Son faltas leves:

a) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo de un mes. La falta o ausencia al puesto de trabajo durante una jornada laboral de forma total o parcial.

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

c) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

d) La falta de respeto y consideración de carácter leve a personal de la empresa y a público incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal y uniformidad.

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

B) Son faltas graves:

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

b) Falta de asistencia de al menos dos días sucesivos o alternos durante el periodo de un mes sin causa justificada.

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

El incumplimiento voluntario y culpable, exclusivamente imputable al trabajador de las Normas incluidas en el Manual del Conductor, por copia entregada, en poder de todos los trabajadores.

Igualmente, se considera desobediencia grave no comunicar a

la Dirección de la Empresa por escrito, a través del parte de incidencias, cualquier hecho que en relación con el transporte, la carga o la descarga, pudiese haber afectado a la seguridad del tráfico o de las personas por causa de los productos transportados por la empresa, o de cualquier otra incidencia de las señaladas en el Manual del Conductor, las cuales tienen obligación de conocer todos los trabajadores de la empresa.

d) La alegación de causas falsas para las licencias.

e) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

g) La reiteración o reincidencia en falta, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

h) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implica riesgo de accidente, puesta en peligro de la seguridad del tráfico o de las personas.

C) Son faltas muy graves:

a) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un periodo de seis meses ó 20 durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo de las órdenes e instrucciones de la empresa. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina, puesta en peligro de la seguridad del tráfico, de las instalaciones de la empresa o sus clientes o de las personas o compañeros de trabajo.

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

e) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio.

f) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal.

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

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

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

D) Sanciones.

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

a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 14 días.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 45 días; despido disciplinario.

E) Procedimiento.

En cuanto al procedimiento legal para la imposición y resolución de las sanciones graves y muy graves establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en la Ley General Laboral, no obstante se establece que con carácter previo a la imposición de cualquier sanción, la empresa está obligada a otorgar al trabajador un plazo de 7 días para formular alegaciones en su defensa frente a la propuesta de sanción, el cual empezará a computarse desde el mismo momento de notificación de la propuesta de sanción. La empresa resolverá en un igual plazo de 7 días haciendo firme la propuesta de sanción notificada, y dicha resolución se entenderá a los efectos legales como carta de sanción o como sobreseimiento. En los casos que afecten a delegados de personal, se estará a lo dispuesto en la Ley, sin que sea obligatorio instar otro expediente que el que viene regulado en la normativa con carácter contradictorio y como garantía específica de los representantes de los trabajadores.

Artículo 25º. Cláusulas de Género e Igualdad

La empresa de común acuerdo con el delegado de personal, designará una comisión de igualdad formada por dos representantes de la empresa y dos de los representantes de los trabajadores cuyas funciones serán:

-Información, sensibilización y cumplimiento de la ley de igualdad y ley de conciliación de la vida familiar

-Consensuar e implementar medidas tendentes al respeto de la igualdad y la eliminación de cualquier discriminación así como la prevención del acoso sexual

Las actuaciones, informaciones o directivas emanadas de dicha comisión serán de obligado cumplimiento en tanto mejoren la actual legislación. Asimismo se fomentará el empleo para la mujer. Como garantía para la seguridad personal y familiar de las/los trabajadoras/es de esta Empresa, en el supuesto de que fueran víctimas de maltrato familiar o violencia doméstica, se establece su derecho a solicitar excedencia con reserva de su puesto de trabajo, durante el periodo en que por dicha causa se prolongue el proceso legal.

Artículo 26º. Cláusula de Garantía y Estabilidad en el Empleo durante la Vigencia del Presente Convenio y hasta 31-12-2019

Se declara que es intención de ambas partes firmantes, en las actuales circunstancias de crisis económica generalizada, y en particular en el transporte de mercancías por carretera, salvaguardar los puestos de trabajo y la viabilidad de la empresa. La empresa velará por la estabilidad del empleo en el centro de trabajo de Córdoba. La empresa se compromete a no realizar despidos individuales o colectivos, de carácter objetivo, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, durante la vigencia del presente convenio, salvo fuerza mayor, o resolución y/o modificación del contenido del contrato formalizado con CEP-SA, que exija medidas organizativas, o que repercuta sustancialmente en la tarifa contractual o genere pérdidas o disminución continuada y persistente del nivel de facturación en términos de Ley.

#### ANEXO I. TABLA SALARIAL

Categoría	Salario base	Gastos locomoción-varios	Deterioro ropa
Jefe Área	1.020,47	320,10	351,48
Operativo distribución	701,05	320,10	351,48
Auxiliar Admvo	701,05	320,10	351,48
Conductor-Mecánico	850,42	320,10	351,48
Conductor	705,50	320,10	351,48