



CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DISCRECCIONAL DE MERCANCIAS Y OTROS MODOS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA (LARGA DISTANCIA). AÑOS 2005, 2006 Y 2007.

CÓDIGO DEL CONVENIO: 1100935.

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a las empresas y cooperativas, con trabajadores por cuenta ajena, dedicadas al transporte de mercancías en las siguientes actividades:

Servicio regular de mercancías.

Servicio discrecional de mercancías.

Transportes de pescado.

Transportes frigoríficos.

Transportes líquidos.

Transportes especiales.

Transportes de muebles, mudanzas y guardamuebles.

La actividad de transportes especiales, comprenderá aquellas actividades que no estén incluidas en las demás y las que por uso vienen aplicando este Convenio, como grúas autopropulsadas, conductores al servicio público.

Artículo 2. Ámbito personal.

La normativa de este Convenio será de obligada y general observancia para todas las empresas y trabajadores con cualquier modalidad de contratación que realicen las actividades enumeradas en el artículo anterior, que tengan sus centros de trabajo en la provincia de Cádiz. Queda excluido de este Convenio el personal que se establece en el artículo 1. Apartado. 3. C) del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3. Ámbito territorial.

Será de obligada observancia para las empresas y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional, que tengan sus centros de trabajo en la provincia de Cádiz.

Artículo 4. Ámbito temporal.





El presente Convenio tendrá una vigencia de tres años a partir del día 1 de enero de 2005 y terminando el 31 de diciembre de 2007, prorrogándose tácita y automáticamente de año en año si no mediara denuncia por cualquiera de las partes con tres meses de antelación como mínimo de la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas. Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio, negociado por las centrales sindicales representativas en el sector, así como la asociación empresarial correspondiente.

Artículo 5. Condiciones más beneficiosas.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas.

Artículo 6. Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia.

1. Composición de la Comisión paritaria. Se constituye una Comisión mixta paritaria de interpretación y vigilancia, actuando como parte de la misma cinco personas designadas por la representación empresarial y cinco en representación de los trabajadores. Ambas representaciones guardarán la misma proporcionalidad de representatividad que ésta tenía en la Comisión negociadora del Convenio. Ambas representaciones podrán asistir a las reuniones con sus respectivos asesores que tendrán voz pero no voto.

2. Competencia de la Comisión paritaria. La Comisión mixta estará para el cumplimiento y la interpretación de este Convenio y resolverá las discrepancias y cuantas cuestiones se deriven del mismo, así como las que se deriven de la legislación vigente.

Los trabajadores de la empresa cuando le surjan problemas de aplicación o interpretación de lo establecido en el Convenio o de la que se deriven de la legislación vigente deberá dirigirse a la Comisión mixta paritaria por escrito indicando cuáles son los motivos de discrepancia. Todas las empresas y trabajadores que tengan problemas de interpretación y aplicación de lo establecido en el Convenio colectivo o de la que se deriven de legislación laboral vigente deberán dirigirse por escrito a la Comisión mixta, especificando los motivos de discrepancia al respecto. La Comisión mixta de interpretación y vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector. La resolución de la Comisión mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo



establecido en el Convenio colectivo.

3. Procedimiento de la Comisión mixta. Con el fin de que la Comisión mixta tenga conocimiento previo, las empresas y trabajadores con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión mixta paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas. La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrante en la misma. Los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión. En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión mixta paritaria en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los interesados, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de que las partes puedan expedir la vía para acudir a los órganos de la Jurisdicción Laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

Convocatoria de la Comisión paritaria. La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

Domicilio de la Comisión mixta paritaria. El domicilio social de la Comisión mixta paritaria se establece en las respectivas sedes de la asociación de empresarios y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores en Cádiz, avenida de Andalucía número 6-4ª planta por CC.OO. y en avenida de Andalucía número 6-5ª Planta por U.G.T.

Capítulo II. Condiciones generales de ingreso y ascensos.

Artículo 7. Ingreso en el trabajo.

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

2. Las empresas estarán obligadas a solicitar de los organismos públicos de empleo los trabajadores que necesiten, cuando así lo exija la legislación vigente, mediante oferta nominativa o genérica.

No obstante, podrán contratar directamente cuando hayan sido observadas las normas contenidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores y disposiciones legales complementarias.

Artículo 8. Prueba de aptitud.



1. Las empresas, previamente al ingreso, podrán realizar a los interesados las pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas que consideren necesarias para comprobar si su grado de aptitud y su preparación son adecuados a la categoría profesional y puesto de trabajo que vayan a desempeñar.
2. El trabajador, con independencia de su categoría profesional, y antes de su admisión en la empresa, será sometido a un reconocimiento médico.

Artículo 9. Período de prueba.

Podrá concertarse por escrito un periodo de prueba, que en ningún caso podrá exceder de:

- a) Técnicos titulados, cinco meses.
- b) Personal administrativo y encargados, dos meses.
- c) Resto de los trabajadores, un mes.

El empresario y el trabajador están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación. Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso. Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa. La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 10. Privación del carnet de conducir.

El conductor que sea privado del permiso de conducir, por autorización judicial o gubernativas competentes, como consecuencia de accidentes de circulación, tendrá derecho a reingresar en la empresa conservando su antigüedad, salvo el tiempo de privación del carné de conducir al extinguirse la condena, pero siempre que ocurran las circunstancias siguiente.

- a) Tener un mínimo de cuatro años de antigüedad en la empresa y en dicha categoría laboral de conductor al ocurrir el accidente.
- b) Que el accidente imputable al mismo, sea por simple imprudencia o infracción



de tráfico, que no dé lugar a diligencias penales.

c) Que sea la primera vez que se le haya impuesto la pena de privación del permiso de conducir.

Para tener derecho a lo que se pacta en este artículo, el productor afectado tan pronto como le sea notificada la sentencia en la que conste la privación del carné de conducir, en el plazo de cuarenta y ocho horas, mediante escrito al que se unirá copia de la sentencia, interesará de la empresa este beneficio. La empresa contestará afirmativamente al reunir el conductor los requisitos previstos, en el plazo de otras cuarenta y ocho horas. La empresa denegará por escrito y en el plazo de cinco días, a partir del siguiente al de su cumplimiento o extinción. La no presentación en este plazo, producirá la cesación de este beneficio.

Artículo 11. Multas.

Las multas que se impongan a los conductores por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas empresas.

Los conductores están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia a rendir el viaje y siempre con tiempo para que la empresa efectúe su derecho a los oportunos de cargos.

Artículo 12. Vacantes.

Las empresas se comprometen a dar oportunidad a sus trabajadores para cubrir las vacantes que se produzcan en categorías superiores mediante el correspondiente examen de capacidad, no contratando personal ajeno mientras haya trabajadores de la empresa que acrediten su capacidad.

Capítulo III. Contratación.

Artículo 13. Contratación.

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

Artículo 14. Contrato de fijo de plantilla.

Este contrato es el que conciertan un empresario y un trabajador para su prestación laboral en la empresa por tiempo indefinido.

Artículo 15. Contrato a tiempo parcial.

El trabajador se entenderá contratado a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día o a la semana inferior a la jornada



laboral establecida en este Convenio. El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje. El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa. Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, serán llamados en el orden de antigüedad en la empresa. Pudiendo el trabajador, en el caso de incumplimiento por la empresa, reclamaren procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratados/as para trabajar a tiempo pleno.

c) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

d) Todos los demás conceptos económicos, tales como plus de percepción de asistencia, plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores a tiempo plenos.

e) Tendrán derecho a un periodo de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual, la duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno.

En el caso de que la reducción fuera debido a un número de meses dentro de un año, el fijo discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados.

f) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando asilo solicite por escrito el/la trabajador/a y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as.

g) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de

horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

Artículo 16. Personal interino.

Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador rijo durante su ausencia, tales como, enfermedad, excedencia, privación del penniso de conducir. etc. Será obligatorio que conste en el preceptivo contrato de trabajo por escrito, el nombre del sustituido y la causa de la sustitución, llevando aparejado el incumplimiento de este requisito el considerar al trabajador sustituyente como de plantilla, a todos los efectos, desde el comienzo de su relación laboral. El trabajador excedente, comunicará a la empresa su reingreso dentro del plazo de diez días anteriores al que desaparezca el motivo por el cual se le concedió la excedencia. El trabajador sustituido, será notificado del cese y dentro del mismo plazo

Artículo 17. Contrato de formación.

Los contratos de aprendizaje se podrán celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintidós años, que no tengan la titulación requerida para formalizar contrato en prácticas en el oficio objeto de aprendizaje. Igualmente se aplicará este artículo a los trabajadores/as minusválidos.

El número de aprendices por centro de trabajo que las empresas podrán contratar no será superior al fijado en la siguiente escala:

Hasta 5 trabajadores	un contrato de formación.
De 6 a 10 trabajadores,	dos contratos de formación
De 11 a 25 trabajadores	tres contratos de formación
De 26 a 40 trabajadores	cuatro contratos de formación
De 41 a 50 trabajadores	seis contratos de formación
De 51 a 100 trabajadores	ocho contratos de formación
De 101 a 250 trabajadores	diez contratos de formación

Para determinar el número de trabajadores en el centro de trabajo se excluirá a los vinculados a la empresa por un contrato de aprendizaje. La retribución de los trabajadores/as sujetos a este contrato, será la siguiente:

- Un 80 por ciento del salario Convenio para aprendices de primer año.
- Un 90 por ciento del salario Convenio para aprendices de segundo año.

Los referidos porcentajes irán en función de la categoría profesional donde el trabajador/a esté ejerciendo el aprendizaje. El tiempo dedicado a formación, fuera del puesto de trabajo, en ningún caso será inferior al 15 por ciento de la jornada de trabajo establecida en el presente Convenio colectivo. Este contrato sólo se



podrá realizar para las actividades de oficinas y talleres. Para todo lo demás no previsto en el presente artículo, se estará a lo establecido en la legislación vigente.

Artículo 18. Personal con contratos eventuales o temporales.

Ninguna empresa podrá tener personal eventual en número superior al 30 por ciento con respecto a la plantilla de trabajadores fijos. En el supuesto de que cualquier empresa superase dicho porcentaje, los trabajadores que excedan del 30 por ciento pasarán automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores fijos.

Artículo 18.1. Contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tarea ó exceso de pedidos.

Durante la vigencia de este convenio los contratos contemplados en el artículo 15.1.b del nuevo texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real Decreto 1/1995 de 24 de Marzo, estos contratos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa podrán extenderse hasta el término máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses.

Los contratos de esta misma naturaleza firmados con anterioridad a la firma del presente convenio y que finalicen durante la vigencia del mismo pueden ser prorrogado en las mismas condiciones ya referidas.

Para los contratos anteriormente mencionados que se extiendan hasta los 12 meses y cuyos trabajadores no pasen a ser fijos de la plantilla se acuerda establecer una indemnización equivalente a 10 días del salario real por año trabajado, ó parte proporcional en el caso de que el tiempo trabajado sea inferior a un año. Siempre que la duración del contrato ó contratos sea superior a los seis meses para el mismo puesto y por la misma causa.

Capítulo. Percepciones económicas.

Artículo 19. Incremento salarial.

AÑO 2005.

Todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, excepto las dietas, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2005 y hasta el 31 de diciembre del mismo año en un 3,50%.

Al 31 de diciembre del año 2005 se establecerá una revisión al IPC real desde el mes en que se supere el 3,50%.

AÑO 2006.





Todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, excepto las dietas, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2006 en el IPC previsto, más la revisión el 31 de diciembre al IPC real más el 0,5% con retroactividad desde el 01.01.2006.

AÑO 2007.

Todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, excepto las dietas, se incrementarán a partir del día 1 de enero de 2007 en el IPC previsto más la revisión el 31 de diciembre al IPC real más el 0,5% con retroactividad desde el 01.01.2007.

Artículo 20. Pagas extraordinarias.

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

Artículo 21. Antigüedad.

Los trabajadores acogidos al presente Convenio percibirán como premio de antigüedad los porcentajes que a continuación se especifican, aplicándolos al salario base de cada trabajador:

Dos años	5%
Cuatro años	10%
Nueve años	20%

Independientemente del tope máximo del 20 por ciento establecido en el presente artículo, los trabajadores que actualmente tengan porcentajes de antigüedad por encima de dicho tope, se les respetará durante toda la vida laboral en la empresa, quedando congelado el porcentaje que tenga cada trabajador superior al 20% en el momento de la firma de este Convenio. Los porcentajes de antigüedad de cada trabajador que esté en dicha circunstancia se le aplicarán sobre el salario correspondiente a la categoría laboral que tengan éstos en cada momento de su vida laboral. Los trabajadores que a partir de la firma de este Convenio se contraten como fijos de plantilla no devengarán porcentajes en concepto de antigüedad.

Artículo 22. Complemento en caso de enfermedad y accidente.

Cuando la baja se produzca por enfermedad, las empresas completarán hasta el 100 por ciento del salario Convenio más antigüedad, más un plus de 3,31 euros diarios a partir del vigésimo primer día de haber causado la baja. Cuando la baja se produzca por accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización, la



empresa completará el 100 por ciento del salario Convenio más antigüedad más 3,22 euros diarios desde el primer día de haber causado la baja.

Artículo 23. Póliza de seguro.

Las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguros para su persona), entrando los trabajadores contratados de un año en adelante, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

CONCEPTO	IMPORTE EN EUROS
MUERTE NATURAL	14.206,60
INVALIDEZ PERMANENTE Y ABSOLUTA	14.206,60
MUERTE POR ACCIDENTE	28.413,30
MUERTE POR ACCIDENTE DE CIRCULACIÓN	42.619,94

La finalización se efectuará a base de un 90 por ciento a cargo de la empresa, y un 10 por ciento a cargo del trabajador.

El trabajador que no haya efectuado el abono de su participación, no tendrá capacidad para sí o sus herederos de reclamar este beneficio.

Las empresas están obligadas a señalar en nómina de haberes este descuento, Si un trabajador fallece en accidente de trabajo fuera de su residencia, los gastos de desplazamiento del cadáver y los de un acompañante, correrán a cargo de la empresa.

Artículo 24. Plus de transportes.

Se establece un plus de Transporte para el año 2005 de 167,12 Euros mensuales, excepto en el mes de vacaciones

Artículo 25. Pluses.

a) De peligrosidad: Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas, inflamables o peligrosas, percibirán un plus de un 10 por ciento sobre el salario base por día trabajado.

Cuando la manipulación sea con carácter incidental o se conduzcan circunstancialmente más del 20 por ciento de dichas materias en relación con el total de carga que el vehículo pueda transportar, percibirá el trabajador, un plus de 0,14 Euros por jornada diaria trabajada con más de cuatro horas en dicho cometido, o de 0,07 Euros si no se alcanzan dichas cuatro horas diarias.

b) De nocturnidad: Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica



incrementada como mínimo un 25% sobre el salario base, salvo que las partes acuerden otro tipo de mejora por este concepto.

Artículo 26. Dietas.

La cuantía de la dieta a que tenga derecho el personal que salga de su residencia por causas de trabajo o servicio, será igual para todas las categorías profesionales y en función a las cuantías que resulten de aplicar los siguientes porcentajes:

AÑO	CONCEPTO	IMPORTE
Año 2005	DIETA COMPLETA	A partir de la firma del Convenio será 27,82 Euros
Año 2006	DIETA COMPLETA	A partir del día 01.01.06 será 28,93 Euros
Año 2007	DIETA COMPLETA	A partir del día 01.01.07 será 30,09 Euros

La mencionada dieta se distribuirá de la forma siguiente:

CONCEPTO	IMPORTE% DIETA TOTAL
COMIDA	35%
CENA	30%
CAMA	25%
DESAYUNO	10%
DIETA EXTRANJERO	200%

Cuando por necesidad del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar comida el personal de plaza, se abonará la cantidad de 9,92 Euros.

Los años 2006 y 2007 se incrementarán al mismo porcentaje que los demás conceptos.

Artículo 27. Quebranto de moneda.

Por este concepto percibirá el personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea la categoría laboral, la cantidad de 2,29 Euros diarios.

Artículo 28. Jubilación.

Cuando un trabajador, cualquiera que sea el motivo, pase a situación de jubilado, por una sola vez percibirá un premio consistente en una mensualidad de salario, a partir de los siete años de servicio en la empresa y de dos mensualidades a partir de los dieciocho años, abonables el día que cause baja por este motivo. Si durante la vigencia de este Convenio, algún trabajador afectado por el mismo quisiera acogerse a la jubilación prevista en el Real Decreto Ley 1194/1985, de 17 de julio, ó de acuerdo al Real Decreto Ley 1131/2002 de 31 de Octubre de Jubilación Parcial de Relevé, los trabajadores deberán comunicarlo a la Dirección de la



empresa con una antelación mínima de dos meses.

Artículo 29. Montar y desmontar batea o entolde.

Las empresas vendrán obligadas a abonar los gastos que se originen.

Artículo 30. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de obligada aplicación a aquellas empresas que acrediten objetivamente pérdidas mantenidas en los tres ejercicios contables anteriores a los que se pretenda implantar esta medida. Igualmente, se tendrá en cuenta las previsiones para el año siguiente en que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. Para valorar esta situación se tomarán en consideración circunstancias reales como el insuficiente nivel de ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados, documentación que deberá estar avalada por auditares de cuentas de los tres ejercicios anteriores. Las empresas que deseen acogerse a la cláusula de descuelgue, tendrán que haber agotado otras posibilidades de recorte de pérdidas o disminución de la misma, garantizando, en todo caso, el empleo, como lo determinan los artículos 39, 40 y 41 del Estatuto de los Trabajadores. Las empresas en las que, a su juicio, concurren las circunstancias expresadas, comunicarán a la Comisión paritaria del Convenio su intención de acogerse a esta cláusula: en dicha petición se aportarán todos los datos necesarios para dilucidar la procedencia o no de la aplicación de dicha cláusula.

Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría.

Los representantes legales de los trabajadores estarán obligados a mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto de todo ello, el mayor sigilo profesional. No podrá hacer uso de la cláusula de inaplicación (descuelgue) aquellas empresas que lo hayan utilizado dos años consecutivos o tres alternos, salvo autorización expresa de la Comisión paritaria. Finalizado el período de descuelgue, la empresa se obliga a proceder a la actualización de los salarios de los trabajadores en el plazo que se fije por la Comisión, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados en Convenio. El plazo para presentar la solicitud de descuelgue será de quince días a partir de la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la provincia.

Capítulo. Tiempo de trabajo.

Artículo 31. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo semanal se establece en treinta y nueve horas durante todo



el año. Los trabajadores tienen derecho a dos días de descanso consecutivos. Entre la terminación y el comienzo de otra jornada existirá, como mínimo un intervalo de doce horas.

Artículo 31.1. Domingos y Festivos.

Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, cuando trabajen en Domingo ó Festivo a la recuperación del día trabajado bien en día libre ó recompensado económicamente.

Art. 32. Hora extraordinaria.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que realice el trabajador sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo pactada en el presente Convenio. La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán al precio que se establece en el anexo segundo de este Convenio, incrementada con el complemento de antigüedad correspondiente a cada trabajador.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año.

Las horas extraordinarias que vengan exigidas por causas imprevista o de fuerza mayor o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número de las causas de las mismas.

Artículo 33. Vacaciones.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales y se disfrutarán de forma consecutiva. Los trabajadores y las empresas podrán acordar dividir las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno. El trabajador podrá elegir la fecha del disfrute de uno de los períodos y la empresa el otro. Los trabajadores percibirán durante el disfrute de las vacaciones el sueldo íntegro y el porcentaje de antigüedad. La empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores puedan saber la fecha del disfrute de la misma.

Artículo 34. Licencias.

Todo trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a salario íntegro, avisando con



la posible antelación y justificándolo adecuadamente por cualquiera, de los siguientes motivos:

1. Matrimonio del trabajador, diecisiete días.
2. Enfermedad grave ó fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días.
3. Alumbramiento de la esposa, cuatro días
4. Alumbramiento fuera de la residencia, cinco días.
5. Matrimonio de familiares en primer grado, incluidos los políticos, un día.
6. Enfermedad de la esposa (total anual), diecisiete días.
7. Asuntos propios que no admitan demora, de uno a cinco días.
8. Renovación del carnet, salvo que los medios de transportes regulares impongan un plazo mayor, un día.

Capítulo. Movilidad funcional.

Artículo 35. Trabajos de superior categoría.

Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el trabajador podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada. Transcurrido dicho período, el trabajador podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, podrá reclamar ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación y una vez firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el trabajador tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el trabajador realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.



Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de sustitución por, incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencia forzosa o especiales en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

Artículo 36. Trabajos de inferior categoría.

La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un trabajador a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional. En esta situación, el trabajador seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un trabajador no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos los trabajadores de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de averías o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el propio trabajador, se asignará a éste la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

Capítulo. Derechos sindicales.

Artículo 37. Garantías sindicales.

Los Delegados de personal o miembros de Comités de empresa, tienen derecho a veinte horas sindicales mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente, pudiendo éstos utilizar las horas sindicales en cursillos sindicales que monten las centrales sindicales correspondientes. Referente a la contratación, se estará con lo dispuesto en el artículo 15, Apartado D). párrafo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. Reuniones en los centros de trabajo.

Fuera de la jornada de trabajo, avisando con veinticuatro horas de antelación, salvo casos urgentes y con posibilidades de dar conocimiento al responsable de la empresa, se podrá disponer del centro de trabajo para reuniones hasta veinticuatro horas anuales.

Artículo 39. Tablón de anuncios.

En los centros de trabajo, perfectamente en sitios no accesibles al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que les afecten.

Artículo 40. Cuota sindical.

A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas vendrán obligadas al descuento de la cuota sindical, siempre que el trabajador lo solicite por escrito. En dicha solicitud deberá reflejar el número de cuenta a dónde depositar la cuantía de la cuota y a la central sindical a la que pertenece el trabajador.

CLASIFICACION GENERAL.

Artículo 41.

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

Grupo I	Personal Superior y Técnico
Grupo II	Personal de Administración
Grupo III	Personal de Movimiento
Grupo IV	Personal de Servicios Auxiliares

Artículo 42. Grupo I: Personal Superior y Técnico.

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

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

Artículo 42.1. Director de Área ó Departamento.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas ó departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

Artículo 42.2. Director ó Delegado de Sucursal.

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma ó de las personas en que



este delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal ó centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 42.1 y 42.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidaran sus nombramientos hasta que hayan superado el periodo de prueba como tales si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el periodo de prueba en estos puestos de trabajo se reducirán a la mitad.

Quienes hayan consolidados alguna de dichas categorías profesionales, podrán ser removidos de las misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, ó a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los puestos de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

Artículo 42.3. Jefe de Servicio.

Es el que con propia iniciativa coordina todos los ó algunos de los servicios de una empresa ó centro de trabajo de importancia.

Artículo 42.3. Titulado de Grado Superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige ó requiere su título de Doctor, Licenciado ó Ingeniero, en cualquier dependencia ó servicios de la empresa.

Artículo 42.5. Titulado de Grado Medio.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige ó requiere su título académico de grado medio, en cualquier dependencia ó servicios de la empresa.

Artículo 42.6 Jefe de Sección.

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

Artículo 42.7. Jefe de Negociado.

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo ó no de Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a

sus órdenes.

Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos

Artículo 42.8. Jefe de Trafico de Primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa ó contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista Director ó Delegado de Sucursal.

Artículo 42.9. Jefe de Tráfico de Seguridad.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la empresa ó contratados por ella, si no hay Jefe de Trafico de superior categoría, en caso contrario actuara como subordinado al Jefe de Trafico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él ó al frente de algún turno de trabajo.

Artículo 42.10. Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores.

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

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

Artículo 42.11. Inspector Visitador de Empresas de Mudanzas.

Es el que, previo estudio de una mudanza ó servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias



observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico ó accidentes ó incidencias de cualquier tipo.

Artículo 42.12. Jefe de Taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería ó accidente.

Artículo 42.13. Contraamaestre ó Encargado.

Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teóricos-prácticos, ejercen el mando director sobre un grupo ó sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Artículo 43. Grupo II: Personal de Administración.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/ó de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticas y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones ó cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

Artículo 43.1. Oficial de Primera.

Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

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

Artículo 43.2. Oficial de Segunda.

Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en





visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

Artículo 43.3. Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.

Es el empleado, dependiente ó no del Encargado General, responsable del almacén ó almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución ó reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director ó Delegado de Sucursal. Encargado General ni de Jefe de Trafico.

Artículo 43.4. Encargado de Garaje.

Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

Artículo 43.5. Auxiliar.

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

Artículo 43.6 Telefonistas.

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

Artículo 44. Grupo III. Personal de Movimiento.

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa ó fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

Artículo 44.1. Conductor Mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C+E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque ó sin el, a tenor de las necesidades de esta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía.

Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

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

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

Quedaran automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C+E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos ó alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 19.4.

Artículo 44.2. Conductor.

Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C+E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimiento mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en esta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria, es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado, le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

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

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

Artículo 44.3. Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la

diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir ó entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, ó persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se fijen ó, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Artículo 44.4. Obligaciones Específicas de los Conductores.

Comunes a las Categorías Profesionales 44.1 y 44.2. Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

Artículo 44.4-A.

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

- a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, boca de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario, y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
- c) Controlar las presiones y depresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez, efectuada la operación de carga y/ó descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

Artículo 44.4-B.

Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de



frió durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciar la carga.

Artículo 44.4-C.

Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá carga y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

Artículo. 44.4-D.

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

Artículo 44.4-E.

El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborara activamente en los trabajos propios de la mudanza ó servicio que realice el vehículo que conduzca.

Artículo 44.4- F.

Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

Artículo 44.5. Disposición Común a las Categorías 44.1, 44.2 y 44.3.

Salvo que por Convenio Colectivo se disponga otra cosa, los Conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y sus complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos de privación del penniso de conducir a consecuencia del consumo de drogas ó de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:



a) Que no se encuentre en esa situación un número de Conductores superior al diez por ciento de los presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno.

b) Que la antigüedad del Conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquellos (siempre que se den la circunstancias previstas en los mismos) por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el periodo de privación del permiso de conducir. Si los Conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual ó colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el periodo de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 (setenta y cinco) por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonaran el cincuenta por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

En ausencia de regulación por Convenio Colectivo, se respetaran las condiciones pactadas que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

Artículo 44.6. Capataz.

Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén ó del Jefe de Trafico, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y especialistas, se ocupa de la carga ó descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato, también realizara labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos, cargar y descargar capitonos, contenedores. etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto ó estación, instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Esta encargado de la cumplimentar ion de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección la encomiende.

Artículo 44.7 Capitonista.

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

Artículo. 44.8 Ayudante y/ó Mozo Especializado.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo, ayudara al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevara la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de estas y de su recogida ó entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para cargar y descargar de vehículos en almacén ó agencia y movimiento de mercancías en esto. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/ó descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

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

Artículo 44.9 Auxiliar de Almacén Basculero.

Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores ó la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan ó guardan en él.

Artículo 44.10. Mozo Ordinario.

Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica ó conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le

encomienda, la recogida ó entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregara al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 45. Grupo IV: Personal de servicios Auxiliares.

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

Artículo 45.1. Ordenanza.

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

Artículo 45.2. Guarda.

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

Artículo 45.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

Artículo 45.4. Capataz de Taller ó Jefe de Equipo.

Es el que, a las órdenes directas de un Contramaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza ó convergentes a una tarea común.

Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

Artículo 45.5. Oficial de Primera de Oficios.

Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle, realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa ó en vehículos fuera de ella trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material,

Artículo 45.6. Oficial de Segunda de Oficios.



Se clasifican en esta categoría los que con conocimiento teórico-práctico del oficio, adquirido en un aprendizaje debidamente acreditado ó con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles (que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas ó cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza) se clasificara en una de las categorías 45.5 ó 45.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

Artículo 45.7 Mozo Especializado de Taller.

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

Artículo 45.8. Peón Ordinario.

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

Artículo 46. Salud Laboral.

Las empresas y trabajadores afectados por este convenio se acogerán a lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/95), así como a los reglamentos que la desarrollan.

Disposición adicional.

Primera. Fomento de la contratación indefinida.

De conformidad con lo dispuesto en el apartado 2.b) de la disposición adicional primera de la Ley 63/1997, de 27 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida, los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los formativos, anteriormente suscritos o que se formalicen durante la vigencia del presente Convenio o de cualquiera de sus prórrogas, podrían convertir en la modalidad de contratado para el fomento de la contratación indefinida, previsto en dicha disposición.

El régimen jurídico del contrato resultante de la conversión y los derechos y obligaciones que de él se deriven, se regirán por lo dispuesto en la disposición



adicional primera de la indicada Ley 63/1997, de 26 de diciembre y demás normas de aplicación.

Segunda. Medidas de fomento de empleo, en cumplimiento de los compromisos adquiridos en el pacto por el empleo y el desarrollo económico de Andalucía.

a) Como medida de fomento de empleo, las contrataciones que se lleven a cabo como consecuencia de la eliminación de horas extraordinarias habituales y estructurales así como las que se produzcan en relación con la duración y redistribución de la jornada y gestión del tiempo de trabajo, podrán acogerse a las previsiones contenidas en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 30 de Septiembre de 1997.

b) Con la finalidad de fomentar el empleo, las contrataciones que se efectúen para la cobertura de las vacantes generadas durante la vigencia del presente Convenio en los supuestos legalmente previstos de suspensión de contratos, bajas por enfermedad, vacaciones, guarda legal, exámenes, maternidad, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

c) Con la finalidad de fomentar la estabilidad en el empleo de los contratos a tiempo parcial, las nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales a tiempo parcial en contratos indefinidos cuya jornada no resulte inferior al 40 por ciento de la jornada a tiempo completo, pactada y regulada en el Convenio colectivo que le sea de afectación, les será de aplicación lo previsto en el Decreto 199/1997, de 29 de julio, desarrollado por orden de la Consejería de Trabajo e Industria de 20 de septiembre de 1997.

Tercera. Sistema de resolución de conflictos laborales en Andalucía.

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión paritaria, se instará los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1996 y Reglamento de Desarrollo. Se someterá a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio colectivo o de otra índole que afecte a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

Cuarta. Para la ejecución de los compromisos.

Para la ejecución de los compromisos estipulados en los apartados anteriores, se estará a lo que a tal efecto se acuerde en la Comisión paritaria del Convenio.

Quinta.



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

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

Sexta.

Las partes firmantes del presente Convenio colectivo se adhieren al Acuerdo General para las empresas del Transporte de Mercancías por Carretera a nivel estatal.

Por ello todos aquellos aspectos que no se establecen en el presente Convenio colectivo provincial, se estará a lo establecido en el Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por Carretera a nivel Estatal, así como a la Legislación Laboral vigente

Disposiciones transitorias.

Primera.

Todos los conceptos económicos y salariales tendrán que abonarse con carácter retroactivo al 1 de enero del año 2005, excepto las dietas que se abonarán desde la firma del Convenio. Al 31 de diciembre del año 2005 se establecerá una revisión al IPC real desde el mes en que se supere el 3,50%.

Segunda.

Todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, excepto las dietas, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2006 en el IPC previsto, más la revisión el 31 de diciembre al IPC real más el 0,50% que se abonará con retroactividad desde el día 01.01.06.

Tercera.

Todos los conceptos económicos y salariales del Convenio, excepto las dietas, se incrementarán a partir del 1 de enero de 2007 en el IPC previsto, más la revisión el 31 de diciembre al IPC real más el 0,50% que se abonará con retroactividad desde el día 01.01.07.





Cuarta.

Los atrasos económicos del Convenio se abonarán antes del 31 de Octubre del año 2005.

Quinta.

Ambas partes se comprometen a iniciar la negociación del Convenio Colectivo con vigencia a partir del 2008 antes del 30 de noviembre del año 2007.



**TABLA DE SALARIOS Y HORAS EXTRAORDINARIAS ANEXA AL
 CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR
 CARRETERA (LARGA DISTANCIA)
 AUMENTO DEL 3,5 % PARA EL AÑO 2005**

CATEGORIAS	Salario	Horas		Dieta en Plaza	Dieta en Qued. Moneda	Plus Transp.	Poliza del Seguro	Dieta Extranjero
		Extra	Completa					
Jefe de Servicio	1.024,86	11,82	27,82	9,92	2,28	167,12	A= 14.206,60	55,64
Inspector Principal	935,89	10,81					B= 14.206,60	
Ingenieros y Licenciados	935,89	10,81					C= 28.413,30	
Ayudantes Técnicos Sanitarios	902,06	8,37					D= 42.619,94	
Ingenieros Técnico	806,86	9,28						
Jefe de Sección	835,54	8,72						
Jefe de Negociado	806,86	9,28						
Oficial de Primera	739,90	8,72						
Oficial de Segunda	718,77	8,48						
Auxiliar Administrativo	696,47	7,97						
Jefe de Trafico de Primera	790,17	9,10						
Jefe de Trafico de Segunda	764,75	8,30						
Jefe de Trafico de Tercera	770,61	8,58						
Jefe de Trafico	754,64	8,66						
Inspector Visitador	726,46	8,77						
Encargado de Almacén	747,42	8,58						
Jefe de Taller	876,97	8,66						
Encargado ó Contramaestre	781,34	8,97						
Encargado General	769,47	8,82						
Conductor Mecánico / Día	24,57	8,48						
Conductor	24,08	8,31						
Conductor de Furgonetas	23,15	7,97						
Ayudante	22,92	7,86						
Mozo Especializado	22,62	7,75						
Mozo de Carga Y Descarga	22,43	7,70						
Repartidor	22,43	7,70						
Capitaz	24,08	8,31						
Capitonista	23,15	7,97						
Mozo / Día	22,39	7,70						
Carpintero	23,79	8,17						
Jefe de Equipo ó Grúa	24,56	8,48						
Oficial de Primera	24,18	8,31						
Oficial de Segunda	23,79	8,17						
Oficial de Tercera	23,15	7,97						
Mozo de Taller	23,12	7,86						
Cobrador de Facturas	23,12	7,97						
Telefonista	23,04	7,89						
Portero	22,70	7,89						
Vigilante	22,47	7,78						
Trabajador con contrato de Formación 1º año	15,21	5,11						
Trabajador con contrato de Formación 2º año	16,10	5,43						
Trabajador con contrato de Formación 3º año	18,20	6,18						
Peón	18,16	5,95						
Limpiadora ó Limpiadora / Hora	5,09	6,58						

Nota.- a la hora extra hallada se le aplicara el incremento del tanto por ciento de antigüedad correspondiente a cada trabajador.