

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA

Capítulo I. Normas Estructurales

Artículo 1. Partes signatarias.

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Federación de Comunicación y Transporte de CC.OO. y la Federación Provincial de Transportes, Comunicaciones y Mar de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Agrupación del Sector de Transporte por Carretera de ASEMPAL, en representación empresarial. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2. Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y trabajadores comprendidos dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

Capítulo II. Disposiciones Generales.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El ámbito funcional del presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías. A título meramente enunciativo, se señalan las siguientes:

- Servicio regular de mercancías.
- Servicio discrecional de mercancías.
- Transporte internacional de mercancías.
- Transporte de áridos y maquinarias.
- Agencias de transporte y reparto.
- Despachos centrales y auxiliares de FF.CC.

- Talleres auxiliares de empresas de transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

Artículo 4. Ámbito territorial.

Será de aplicación obligatoria para las empresas actuales o futuras comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecido o por establecer en la provincia de Almería, con centros de trabajo en la misma, aunque el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

Artículo 5. Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todos los trabajadores de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones fijadas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6. Vigencia y duración.

Este Convenio se establece por el periodo de tres años de duración y sus efectos económicos serán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2007, con independencia de la fecha de su firma y de su publicación en el B.O.P.

Artículo 7. Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el B.O.P.

Artículo 8. Denuncia.

A los efectos de su denuncia, el preaviso deberá de hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad con los requisitos formales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9. Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio, absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus



condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que pudiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 10. Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, suscrito con fecha 20 de octubre de 1997, y publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo en el B.O.E. de 29 de enero de 1998, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 11. Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 12. Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

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

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- 3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.





4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento. Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

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

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Capítulo III. Del Personal

Sección 1ª. Principios generales

Artículo 13.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de





trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 14. Movilidad funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes al Acuerdo General, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del Acuerdo General.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores. Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Sección 2ª. Clasificación general

Artículo 15. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en alguno de los siguientes Grupos Profesionales.

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las





características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de Personal de Alta Dirección.

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

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

- **Director o 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 o de las personas en ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

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

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o 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 de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

- **Jefe de servicio.** El que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

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

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

- **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 o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director

o Delegado de la misma, si lo hubiere.

- **Jefe de negociado.** Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un 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 los Analista de sistemas informáticos.

- **Jefe de tráfico de Primera.** Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de 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 o Delegado de Sucursal.

- **Jefe de tráfico de Segunda.** Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

- **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, o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o 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 o Delegado de Sucursal.

- **Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas.** Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija norma 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 o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

- **Jefe de taller.** Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad



técnica precisa, tiene a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de 50 operarios, ordenando y vigilando los trabajos que se realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ella en caso de avería o accidente.

- **Contramaestre o Encargado.** Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejerce el mando directo sobre un grupo o sección de 25 operarios en talleres que tengan entre 25 y 50 trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de más de 15 operarios.

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/o 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 o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

- **Oficial de 1ª.** Es aquel trabajador 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 cuyo empleado administrativos estén entre cuatro y siete, puede actuar de Jefe de los mismos.

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

- **Oficial de 2ª.** 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.

- **Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.**

Es el empleado, dependiente o no del Encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasiona, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir

las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o 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 o Delegado de Sucursal, Encargado general ni Jefe de Tráfico.

- **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.

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

- **Telefonista.** Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativo y/o de control y recepción.

GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO

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

- **Conductor mecánico.** Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase C + E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, 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. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan del permiso de conducir de la clase C + E, los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de seis meses, consecutivos o alternos, alguno de los vehículos a que se refiere el apartado sobre obligaciones comunes.

- **Conductor.** Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase C + E, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, sin exceder con ello 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, manipulación, carga y descarga de la mercancía.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

- **Conductor repartidor de vehículos ligeros.** Es el empleado que, aun estando en posesión de carné 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, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

- **Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales de conductores mecánicos y conductores.**

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:

a) Cuando conduzca vehículo-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

1. Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
 2. 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.
 3. Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
 4. Si las cisternas son de gases habrán de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.
- b) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:
1. Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
 2. dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
 3. Efectuar pre enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.
- c) Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.
- d) Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o 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.
- e) El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de las mudanzas o servicio que realice el vehículo que conduzca.
- 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.
- **Capataz.** Es el empleado que a las órdenes del Encargado general, del Encargado de almacén o del Jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas



para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o 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 servicios a su jefe inmediato; también realizará 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 capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

- **Capitonista.** Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, 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.

- **Ayudante y/o Mozo especializado.** Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y 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 ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o 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 carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. 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/o 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 se estará a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

- **Auxiliar de almacenero-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 o 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 o guardan en él.

- **Mozo ordinario.** Es el operario cuya tarea a realizar, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación del esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

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

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

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

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

- **Capataz de taller o Jefe de equipo.** Es el que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a 10, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común.

Puede asumirla jefatura en talleres cuya plantilla exceda de 10 operarios.

- **Oficial de 1ª 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 o en vehículos fuera de



ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

- **Oficial de 2ª de oficios.** Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

- **Carpintero de mudanzas y guardamuebles.** Es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza, se clasificará como Oficial de 1ª o 2ª, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

- **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.

- **Peón ordinario.** Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches,

Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los Operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Capítulo IV. Tiempo De Trabajo

Artículo 16. Jornada laboral.

La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, que nunca sobrepasará las 1826 horas con veintisiete minutos, distribuidas de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijan en este mismo artículo.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten, salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los descansos diarios y semanal previstos en el presente Convenio.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor del presente Convenio existan en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.





- Comienzo y Fin de Jornada.

La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que el trabajador comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.

- Regulación de la Jornada

De conformidad a lo establecido en el Real Decreto 1561/95, de 21 de Septiembre de 1.995, se establece lo siguiente:

1º) En las actividades y para los supuestos comprendidos en el presente Convenio, las disposiciones generales del Capítulo I del R.D. 1561/95 y las correspondientes del Estatuto de los Trabajadores, solamente serán aplicables en cuanto no se opongan a las especiales que en dicho Real Decreto se establecen en ejecución de lo previsto en el artículo 34.7 del propio Estatuto sobre ampliaciones y limitaciones de la jornada.

2º) Se respetará, en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de once horas consecutivas de descanso por cada veinticuatro horas, pudiéndose reducir a nueve horas un máximo de tres días por semana siempre que se compense dicha reducción antes del final de la semana siguiente.

3º) La aplicación del régimen de descanso semanal previsto en el artículo 9 del Real Decreto 1561/95 deberá garantizar normalmente un descanso de cuarenta y cinco horas consecutivas a la semana, incluidas las correspondientes al descanso entre jornadas a que se refiere el párrafo anterior.

Dicho descanso se podrá reducir hasta un mínimo de treinta y seis horas consecutivas cuando se tome en el lugar en que se encuentre normalmente el vehículo o el conductor, o hasta veinticuatro horas consecutivas cuando se tome en lugar distinto, siempre que se compense cada reducción con un descanso equivalente tomado en conjunto antes del final de la tercera semana siguiente a aquella en que se haya producido.

4º) En la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta y otros similares en las que el trabajador, aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la empresa.

En el tiempo efectivo será de aplicación la jornada de cuarenta horas semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1561/95 para actividades concretas.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos del límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea, como mínimo, de igual cuantía que la de las horas ordinarias.

5º) En los transportes interurbanos ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida mas de cuatro horas y media, sin hacer una pausa. La duración mínima de la pausa será de cuarenta y cinco minutos, pudiendo fraccionarse en interrupciones, de al menos quince minutos cada una, a lo largo de cada período de conducción.

El tiempo total de conducción no deberá exceder de nueve horas diarias, pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de dos días a la semana, ni de noventa horas en cada período de dos semanas consecutivas.

6º) Para el cómputo de la jornada y respecto del personal de conducción, ayudantes, y personal auxiliar de viaje en el vehículo y que realice trabajos en relación con el mismo o su carga, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 8º del R.D. 1561/95. Respecto del personal referenciado en el apartado anterior, los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de veinte horas semanales de promedio en un período de referencia de un mes.

- Horas Estructurales.

Habida cuenta de las especiales características que concurren en la actividad del transporte, se considerarán horas estructurales todas las horas extraordinarias legales, y las de presencia reguladas en el R.D. 1561/95.

- Regulación de las horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en el presente Convenio. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la



documentación de los mismos, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales.

Artículo 17. Calendario laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, salvo para el personal de movimiento, las empresas del sector elaborarán anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se fijen los criterios de distribución de la jornada pactada entre los representantes de los trabajadores y la empresa, en el que se fijará: horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

Artículo 18. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural y serán retribuidas en función del salario base, antigüedad y plus convenio. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En ningún caso, comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado el trabajador para el descanso semanal.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se dé a conocer a los trabajadores su período de disfrute con una antelación de dos meses como mínimo.

En las empresas donde los trabajadores deleguen en sus representantes legales la facultad de negociación del calendario de vacaciones, serán estos de acuerdo con la empresa los que acuerden el período o períodos de disfrute de las mismas. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 19. Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores, salvo la licencia por nacimiento de hijos que será de cuatro días.





Así mismo, los trabajadores afectados por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla. Su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

- Licencias no retribuidas. Los trabajadores podrán disponer de una licencia de dos días sin retribuir cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de cuatro días para el resto del mundo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

También, podrán disponer de una licencia de cinco días sin retribuir, previa solicitud a la empresa con suficiente antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla.

Capítulo V. Contratación, Promoción En El Trabajo, Periodo De Prueba Y Formación Profesional

Artículo 20. Contratación.

De conformidad con el artículo 15.4 del Estatuto de los Trabajadores, los empresarios habrán de notificar a la representación legal de los trabajadores en la empresa los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en los apartado 1 del mencionado artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 21. Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

Al amparo de lo establecido en el artículo 3.2.b) del Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, para las empresas dedicadas al transporte de productos hortofrutícolas, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima de estos contratos será de nueve meses dentro de un periodo de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se



produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a nueve meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

Artículo 22. Fomento de la contratación indefinida.

1. El Gobierno, CEOE, CEPYME, CCOO y UGT, firmantes del Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, suscrito el 9 de mayo de 2006, señalaron en su preámbulo que “resulta fundamental impulsar un modelo de crecimiento económico equilibrado y duradero basado en la competitividad de las empresas, el crecimiento de la productividad y la cohesión social”.

Así mismo, afirmaron que “la mejora de la estabilidad del empleo, objetivo de este Acuerdo, contribuirá a avanzar en esa dirección”.

En este sentido, el Real Decreto-Ley 5/2006, de 9 de junio, del que procede la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, ha incluido las medidas de impulso de la contratación indefinida y, entre ellas, el contrato de fomento de la contratación indefinida.

Pues bien, a los efectos de lo establecido en la Disposición Adicional Primera de la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, y en base al apartado b) del punto 2, modificado por el artículo 10 de la Ley 43/2006, se pacta expresamente que todos los contratos de duración determinada o temporal, incluidos los contratos formativos, celebrado con anterioridad al 31 de diciembre de 2007, podrán transformarse en indefinidos con sujeción a los requisitos y régimen jurídico establecido.

De otra parte, se estará a lo dispuesto en la sección 1ª de la Ley 43/2006, en la que se regula el Programa de Fomento del Empleo, o norma que le sustituya.

2. Previsión de transformación de contratos temporales a efectos de cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud de incentivos autonómicos a la contratación indefinida.

Los contratos temporales o de duración determinada que se transformen en indefinidos, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, podrán acogerse a las ayudas previstas en el Capítulo III de la Orden de 21 de julio de 2005 (BOJA nº 146 de 28 de julio) que desarrolla lo establecido en el Capítulo IV del Decreto 149/2005, de 14 de junio (BOJA nº 122 de 24 de junio).

Artículo 23- Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.



El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, con quince días de antelación al momento del cese, debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio III y IV.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por el trabajador, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

El trabajador, podrá estar asistido por un representante de los trabajadores en el acto de la firma del recibo de finiquito.

En el supuesto de extinción por voluntad del trabajador, no será de aplicación el primer párrafo de este artículo.

Los modelos a que se hace mención en los párrafos precedentes, correspondientes a los anexos III, IV y V de este Convenio, serán editados por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos legales.

Artículo 24. Ascensos.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios en la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 25. Integración social de los discapacitados.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 38.1 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, las empresas que empleen a un número de cincuenta o más trabajadores, vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por ciento sean trabajadores discapacitados.

Artículo 26. Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en la Ley 14/1994, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración determinados en los artículos 6.2 y 7 del citado texto legal.

En todo caso, se estará a lo que resulte de las actuaciones llevadas a cabo por el Grupo Tripartito, cuyo establecimiento se anuncia en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo, en todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las citadas empresas.

Asimismo, de acuerdo con la modificación del artículo 17 de dicha Ley, los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral. Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión mientras ésta dure, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en éstas.

Lo dispuesto en el párrafo anterior no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.

Artículo 27. Periodo de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

Artículo 28. Formación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo Sectorial Estatal de Formación Continua en el sector.

Capítulo VI. Condiciones Económicas

Artículo 29. Salario base.

Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Cálculo del Salario Diario para las categorías profesionales con grupo de



cotización comprendido entre el 8 y el 11.

Habida cuenta que en la tabla salarial anexa al vigente Convenio, los salarios base se expresan con carácter mensual, para los grupos de cotización comprendidos entre el 8 y el 11, ambos inclusive, sujetos a salario diario, éste se obtendrá dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30.

Tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas voluntariamente por las empresas con arreglo a las disposiciones vigentes, respetando, en todo caso, la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales.

Artículo 30- Abono de salarios.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

El trabajador tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo devengados. Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

Artículo 31- Antigüedad.

1. El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de dos bienios y dos quinquenios.

El importe establecido para cada bienio o quinquenio vencido, será el que figura en la tabla de salarios anexa al presente Convenio.

2. Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de los derechos adquiridos, por lo que los trabajadores al servicio de una misma empresa que, con anterioridad a primero de enero de 1.995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas las mantendrán, a cuyo efecto percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala contenida en la Disposición Transitoria del este Convenio.

Igualmente, quienes, con anterioridad a la indicada fecha de 1º de enero de 1.995, estuviesen en curso de adquisición en el tramo temporal correspondiente, llegada la fecha de sus efectos, percibirán la cuantía que resulte de la aplicación de la escala a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente.

Artículo 32. Plus convenio.

Se mantiene con carácter general el plus convenio consistente en la cuantía que se fije para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Artículo 33. Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas pagarán a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias tomando en consideración el salario base del presente Convenio más antigüedad correspondiente y el plus de Convenio.

- 30 días, y antes del 30 de Junio de cada año.

- 30 días, y antes del 15 de Diciembre de cada año.

c) 30 días, y antes del 15 de Marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y el trabajador, las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades.

Artículo 34. Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará a todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 74,84 euros anuales, efectuándose el pago de dicha suma con anterioridad al inicio de las vacaciones.

Artículo 35. Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 1,13 euros por hora y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo.

Artículo 36. Plus de Conductor-perceptor.

Los conductores o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten, así como los conductores-repartidores de mercancía fraccionada, percibirán un plus de puesto de trabajo consistente en el 20% de su salario base.

Este plus no se percibirá mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores ni durante el período vacacional.

Artículo 37. Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Se mantiene dicho plus, consistente en el 20% del salario base del presente Convenio, que se abonará a los conductores y en su caso a los ayudantes de líquidos inflamables y mercancías peligrosas. También lo percibirán los pintores y



los conductores de camiones grúa, así como los conductores y ayudantes que transporten y manipulen gráneles que produzcan polvo.

Artículo 38. Horas extraordinarias, estructurales y de presencia.

El valor pactado de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales arrojan los importes que figuran en el anexo del presente Convenio. No obstante, los trabajadores que vinieran percibiendo un mayor importe continuarán percibiéndolo, en tanto supere los valores que figuran en el citado anexo.

Artículo 39. Plus de personal de talleres de empresas de transporte.

El personal de talleres (mecánicos, lavacoches y mozos), percibirán un plus compensatorio por una mayor productividad debida a la realización esporádica de reparaciones de vehículos por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa o de terceros, tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación. Su cuantía será de 4,49 euros por día trabajado.

Artículo 40. Engrase y limpieza.

Los conductores de las empresas que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, percibirán un suplemento mensual de 35,31 euros.

Artículo 41. Plus de transporte.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extrasalarial la cantidad de 28,43 euros mensuales, salvo en el período vacacional.

Artículo 42. Quebranto de moneda.

Los conductores o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten y los cobradores de facturas, percibirán en concepto de quebranto de moneda el importe de 1,08 euros por día trabajado.

Artículo 43. Dietas.

- Dietas en Servicios Internacionales. En internacionales la dieta se establece en 61 euros al día, durante toda la vigencia del presente convenio.

- Dietas en Servicios Interprovinciales. El importe de las dietas en estos servicios será de 44,20 euros: comida, 15,47 euros; cena, 15,47 euros y pernoctación y desayuno 13,26 euros.



- Dietas en Servicios Provinciales. En los servicios de ámbito provincial, el importe de las dietas será de 30,57 euros al día, distribuidas en: 10,70 euros comida, 10,70 euros cena y 9,17 euros pernoctación y desayuno.

- Destacamento. En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85 por ciento de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en los mismos cuatro días laborables, que se le computarán como trabajados.

Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

Se entiende por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a otra población para atender los asuntos del servicio que se le encomienda.

Artículo 44. Ayuda compensatoria por comidas en plaza.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse las circunstancias de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicios, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75 % de la dieta correspondiente al almuerzo, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa.

Artículo 45. Anticipos.

Las empresas del sector deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de los trabajadores, miembros del Comité de Empresa, Delegados de Personal o Representantes Sindicales.

Ningún trabajador podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que el trabajador esté de bajo no se hará esta deducción.

Si el trabajador decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que



reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finiquitar la deuda contraída con la empresa.

Artículo 46. Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará al trabajador afectado, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% del salario base más antigüedad y pluses que correspondan, desde el 1º día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica. El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses.

Artículo 47. Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

El importe de la indemnización será de 30.000 € en el año 2007. A partir del año 2008, el importe de la indemnización se revalorizará automáticamente mediante la aplicación del porcentaje que se corresponda con el IPC previsto en los Presupuestos Generales del Estado en cada uno de los sucesivos ejercicios.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de los trabajadores tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 48. Cláusula de descuelgue.

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en el presente Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten de manera objetiva y fehaciente situaciones de déficit o pérdidas en los dos últimos ejercicios.

En estos casos se trasladará a las partes la fijación del aumento de salarios.

Para valorar esta situación, se tendrán en cuenta circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y se atenderán los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas,



comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación de este Convenio en el B.O.P. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria del Convenio.

En el plazo de veinte días naturales siguientes a contar de esta comunicación, la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores la documentación a que se ha hecho referencia en el párrafo segundo, y dentro de los siguientes diez días las partes acordarán la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio en el plazo de los cinco días siguientes a haberse producido el acuerdo o desacuerdo, procediéndose de la forma siguiente:

- a) En caso de acuerdo, la empresa y los representantes de los trabajadores negociarán la determinación de las nuevas condiciones salariales.
- b) De no existir acuerdo, la Comisión Paritaria examinará los datos puestos a su disposición, pudiendo recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oír a las partes.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a un mes, a partir de que las partes le den traslado del desacuerdo, para pronunciarse sobre si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

Los plazos establecidos en esta cláusula serán de caducidad a todos los efectos. En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial, hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores, así como los miembros de la Comisión Paritaria, en su caso, están obligados a tratar y 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, sigilo profesional.

No podrán hacer uso de esta cláusula las empresas durante dos años consecutivos.

Finalizado el periodo de descuelgue las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello, se





aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula.

Capítulo VII. Salud Y Prevención De Riesgos Laborales

Artículo 49. Seguridad y salud laboral.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos reglamentos que la desarrollan.

Como consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

1. Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.
2. En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores.
3. Los trabajadores tendrán derecho a participar, en los términos previstos en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en el diseño, la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.
4. Durante la vigencia del presente Convenio, las empresas llevarán a cabo una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, que se realizará, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad. Igualmente, cuando proceda, se efectuará una evaluación de los equipos de trabajo y del acondicionamiento de los lugares de trabajo.
5. Si los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, las empresas realizarán aquellas actividades de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, de forma que se elimine o reduzca el riesgo detectado.
6. Toda modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, comportará necesariamente una actualización de la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores, así como su puesta en conocimiento a los trabajadores afectados y/o a sus representantes legales.





7. Las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo. La revisión deberá llevarse a cabo por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados.

8. Cuando quedase acreditado que las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, la empresa propiciará, si resultase posible, un cambio de puesto de trabajo que elimine dicha situación, durante el tiempo que dure la situación de embarazo. Si no resultase posible, la trabajadora podrá acogerse a la situación de Incapacidad Temporal si así lo certifica el médico que en el Régimen de la Seguridad Social asista facultativamente a la trabajadora.

9. Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

10. Los trabajadores afectados por el presente Convenio tienen derecho a ser informados y formados sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

11. En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

12. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 trabajadores: 1 Delegado de Prevención.
- De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.
- De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.
- De 501 a 1000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

En las empresas de hasta treinta trabajadores el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado de Prevención que será elegido por y entre los Delegados de Personal.

13. Las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores adoptarán



las medidas adecuadas para que reciban todas las informaciones necesarias en relación con los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a dichos riesgos y sobre las medidas de emergencia a que se refiere el artículo 20 de la Ley 31/1995.

Artículo 50. Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a sus trabajadores la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jersey.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.).

Al personal de talleres se le dotará de dos monos ligeros en verano y dos de invierno, así como botas de seguridad.

Cuando el trabajador por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

Capítulo VIII. Garantía Sindical

Artículo 51. Derechos y responsabilidades sindicales.

Los empresarios y trabajadores afectados por el presente Convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en lo no previsto por ésta, en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas sindicales, en cada empresa se determinará el o los miembros del Comité de Empresa en quienes se concentren dichas horas en los términos establecidos tanto en dicha Ley como en el Estatuto de los Trabajadores. También se podrán acumular las horas sindicales que correspondan a cada delegado de personal o miembro del Comité de Empresa por periodo de tres meses.

La utilización de las horas sindicales deberá comunicarse con 48 horas de antelación a su disfrute, siempre que sea posible.

Artículo 52. Cuota sindical.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas





descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota así como el número de la cuenta o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de los trabajadores.

Artículo 53. Secciones sindicales.

Para la constitución de secciones sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 54. Partes de trabajo.

Para que el Comité de Empresa tenga plenas garantías en la defensa de los hechos, en los partes de los conductores se debe de especificar con claridad cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella. Así mismo el personal de taller debe de especificar en la hoja de trabajo todo aquel trabajo que haya realizado diariamente, detallando el horario empleado en el mismo.

Los representantes sindicales tendrán acceso a los mismos y los trabajadores, previa solicitud a la empresa, tendrán derecho a que les sea facilitada una copia de su parte.

Artículo 55. Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora, los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual del trabajador.

El empresario procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellos trabajadores interesados en la realización de tal operación.

Capítulo IX. Otras Disposiciones

Artículo 56. Privación del carnet de conducir.

El conductor que se vea privado del permiso de conducir por cualquier motivo





directamente relacionado con su trabajo, tendrá derecho a continuar en la empresa desempeñando otros trabajos relacionados con el transporte, conservando su antigüedad y salarios del conductor por un plazo máximo de un año, a partir del cual cobrará de acuerdo con la categoría del trabajo que realice.

Artículo 57.. Jubilación.

- Jubilación anticipada.

En caso de acuerdo entre empresa y el trabajador, de conformidad con el R.D. 1194/1985, de 17 de Julio, para el supuesto de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación con el 100% de los derechos, las empresas afectadas se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado por otro trabajador en las condiciones previstas en dicho Real Decreto.

La empresa comunicará al Comité de Empresa o Delegados de Personal, la solicitud habida y el resultado producido a los solos efectos de constancia.

- Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los sesenta y cinco años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por 100 de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en referido porcentaje.

- Jubilación parcial.

Los trabajadores afectos al presente Convenio tendrán derecho a jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia: artículo 166 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social; artículo 12.6 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; y artículos 8 a 17 del Real Decreto 144/1999, de 29 de enero, por el que se desarrolla, en materia de acción protectora de la Seguridad Social, el Real Decreto-Ley 15/1998, de 27 de noviembre, de medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad.

El trabajador deberá comunicar su decisión a la empresa, indicando la fecha en que tenga previsto el cese en el trabajo a jornada completa y concertar con la misma una reducción de jornada y salario, entre un mínimo del 25% y un máximo del 85%, mediante la realización de un contrato a tiempo parcial.



Podrá acceder a la jubilación parcial el trabajador que:

a) Reúna todas las condiciones precisas para causar la pensión de jubilación, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior a 5 años como máximo a la ordinaria de jubilación del correspondiente régimen. En este caso, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo con un trabajador que sustituya la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente.

b) Reúna todas las condiciones para causar la pensión de jubilación y haya cumplido la edad ordinaria de jubilación. No es necesario celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

No obstante, cuando se trate de personal de movimiento, para poder acceder a la jubilación parcial, se requerirá además el previo pacto con la empresa.

El jubilado parcial tiene la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de las prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

La cuantía de la jubilación a tiempo parcial equivale a aplicar el porcentaje en que haya reducido su jornada a la pensión de jubilación ordinaria que pudiera corresponderle de acuerdo con los años de cotización que acredite el trabajador en el momento de la solicitud.

La pensión de jubilación parcial es compatible:

1. Con el trabajo a tiempo parcial en la empresa y en su caso, con otros trabajos a tiempo parciales anteriores a la situación de jubilación parcial siempre que no se aumente la duración de su jornada. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

2. Con los trabajos a tiempo parciales concertados con posterioridad a la situación de jubilación parcial, si ha cesado en los trabajos que se venían desempeñando con anterioridad en otras empresas, siempre que no supongan un aumento en la duración de la jornada realizada hasta entonces. De aumentarse la duración de su jornada, la pensión de jubilación parcial quedará en suspenso.

El trabajador que acceda a la jubilación parcial, siempre que la reduciendo de jornada sea de, al menos, el cincuenta por ciento, tendrá derecho a percibir de la empresa el importe equivalente al líquido a percibir de dos mensualidades ordinarias, con el objetivo de indemnizarle la pérdida de salario que padece por la diferencia temporal existente entre el momento del cese parcial en su empleo y el cobro de la primera nómina de tal pensión.

Capítulo X. Organización Del Trabajo Y Modificación Y Suspensión Del

Contrato De Trabajo

Artículo 58. Definición.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el Acuerdo General y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa, con respecto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directiva es obligación del trabajador; quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 59. Principio de buena fe y no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 60. Sistema de remuneración con incentivo.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con



incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

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

Artículo 61. Movilidad geográfica.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda. Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento. Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar, o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

En el caso de que un trabajador fallezca o quede imposibilitado para volver a su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado hasta el lugar de su residencia.

Artículo 62. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.



Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Artículo 63. Personal con capacidad disminuida.

En los casos de disminución de facultades de un trabajador, las empresas de transportes, por iniciativa propia o a petición del trabajador, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante el Delegado de Trabajo, acompañado del reconocimiento facultativo del interesado, el cual será oído inexcusablemente.

Artículo 64. Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas los trabajadores de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de este derecho.

Salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en



el deseo de adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes.

Artículo 65. Excedencias.

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste.

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

Asimismo, podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Capítulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 66. Principios de ordenación.

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, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

La falta, sea cual fuere su calificación, requerirá comunicación escrita y motivada de la empresa al trabajador.

La imposición de sanciones por faltas graves y muy graves será notificada a los representantes legales de los trabajadores, si los hubiere.

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de cursar recibo de la comunicación.

Artículo 67. Falta leves.

- Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 68. Faltas graves.

- Son faltas graves:



1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. 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.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. 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.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 67, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad) , aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza





análoga a las precedentes.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 69. Faltas muy graves.

- Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

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

5. 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; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

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

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

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10. 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.

Artículo 70. Sanciones.





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

Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días, inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 71. Excepciones.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Capítulo XII. Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres

Artículo 72.

En el marco de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, y de conformidad a los términos de la misma, se reconocen los siguientes derechos:

- Maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del período de descanso.

En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del período de suspensión.

La trabajadora podrá ausentarse del trabajo por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban





realizarse dentro de la jornada laboral.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

- Adopción y acogimiento.

En los supuestos de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiples en dos semanas por cada menor a partir del segundo.

En el supuesto de discapacidad del hijo o del menor adoptado o acogido, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas.

- Paternidad.

Suspensión del contrato de trabajo por paternidad. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50 por 100, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

- Lactancia.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en





caso de que ambos trabajen.

La trabajadora deberá comunicar a la empresa, antes de la finalización del descanso por maternidad, la forma de disfrute que elija, así como su decisión de disfrutarlo ella o cederle este derecho al padre.

Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

El trabajador tendrá derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en los términos que se establezcan en el acuerdo a que llegue con el empresario.

El trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

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

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

Capítulo XIII. Solución Extrajudicial De Conflictos Colectivos Laborales.

Artículo 73. Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.

Los trabajadores y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos 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 someterán 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.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales, previstos en el Acuerdo Interprofesional de 4 de marzo de 2005, a partir del momento en que dichos procedimientos entren en vigor en la provincia de Almería.

Disposición Transitoria

De conformidad a lo previsto en el número 2 del artículo 31 del presente Convenio, relativo al complemento personal de antigüedad, los trabajadores que, con anterioridad a 1º de enero de 1.995, disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas o estuviesen en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente conforme a la escala anterior, percibirán el exceso que tengan causado o al que causen derecho sobre lo dispuesto en el número 1 del citado artículo, resultando el siguiente complemento personal de antigüedad:

- Trabajadores con 16 años de antigüedad: tres bienios y dos quinquenios.
- Trabajadores con 19 años de antigüedad: dos bienios y tres quinquenios.
- Trabajadores con 24 años de antigüedad: dos bienios y cuatro quinquenios.
- Trabajadores con 29 años de antigüedad: dos bienios y cinco quinquenios.

Disposiciones Adicionales

Primera. Revisión Salarial.

- Para los años 2007 y 2008.



En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de los años 2007 y 2008 un incremento superior al 3,5 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, respecto de todos los conceptos retributivos salvo las dietas en servicios internacionales.

En el año 2008, para las dietas en servicios interprovinciales y provinciales la revisión salarial operará en el exceso del 2,5%.

- Para el año 2009.

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) establecido por el I.N.E. registrara al 31 de diciembre de 2009 un incremento superior al 3 %, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, respecto de todos los conceptos retributivos salvo las dietas en servicios internacionales.

El incremento que, en su caso, corresponda, se abonará con efectos del 1º de enero de cada uno de los citados ejercicios sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente, y para llevarlo a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas utilizadas en los aumentos pactados en el año correspondiente.

El porcentaje de revisión resultante, guardará en todo caso la debida proporción en función del nivel salarial pactado inicialmente en el Convenio, a fin de que aquel se mantenga idéntico en el conjunto de los doce meses.

La revisión salarial, en su caso, se abonará en una sola paga durante el primer trimestre del año siguiente.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable.

Segunda. Incremento económico para los años 2008 y 2009.

El incremento salarial para el año 2008, se fijará aplicando a las tablas correspondientes el 3,5%, salvo a las dietas en servicios provinciales e interprovinciales a las que se aplicará el 2,5%. Las dietas en servicios internacionales no experimentarán incremento.

En el año 2009, el incremento salarial será del 3% sobre todos los conceptos económicos salvo las dietas en servicios internacionales que no tendrán incremento.

Para su efectividad, una vez conocido el dato de referencia, se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio a fin de elaborar la nueva tabla aplicable en cada uno de

dichos ejercicios.

Anexo I

Tabla de salarios 2007

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORIA	SALARIO	PLUS
PROFESIONAL	BASE	CONVENIO
Director de Área o Departamento	916,39	108,46
Director o Delegado de Sucursal	916,39	108,46
Jefe de Servicio	916,39	108,46
Titulado de Grado Superior	901,25	108,46
Titulado de Grado Medio	804,78	108,46
Jefe de Sección	812,41	108,46

S

E
O

A
O

L

θ

o

β

a

6

6

6

6
r

6

s

6

6
l



6

6

6

6

r

e

a

6

6

6



6

6

6

o

v

o

6

6



6

6

0
6

s

6

s

Anexo I-2

Tabla de antigüedad 2007

GRUPO PROFESIONAL I

CATEGORIA PROFESIONAL	BIENIO/ MES	QUINQUE NIO/MES
Director de Área o Departamento	43,43	86,86

r





Director o Delegado de Sucursal	43,43	86,86
Jefe de Servicios	43,43	86,86
Titulado de Grado Superior	42,69	85,41
Titulado de Grado Medio	38,13	76,28
Jefe de Sección	38,50	76,97
Jefe de Negociado	37,79	75,53
Jefe de Tráfico de Primera	37,55	75,11
Jefe de Tráfico de Segunda	37,34	74,70
Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas	37,20	74,39

CATEGORIA	BIENIO/ MES	QUINQUE NIO/MES
PROFESIONAL		
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	36,75	73,47
Jefe de Taller	39,11	78,24
Contraamaestre o Encargado	37,34	74,70
GRUPO PROFESIONAL II		
Oficial Administrativo 1ª	37,12	74,23
Oficial Administrativo 2ª	36,02	72,04
Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles	36,69	73,38
Encargado de Garaje	36,70	73,39
Auxiliar	35,35	70,71
Telefonista	35,20	70,37
GRUPO PROFESIONAL III		
Conductor-Mecánico	36,26	72,50
Conductor	35,31	70,64
Conductor-Repartidor	35,72	71,44
Capataz o Capitonista	35,22	70,45
Ayudante y/o Mozo especializado	35,20	70,37
Auxiliar de Almacén-Basculero	35,20	70,37
GRUPO PROFESIONAL IV		
Ordenanza	35,20	70,37
Guarda	35,20	70,37
Personal de Mantenimiento y Limpieza	35,20	70,37
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	36,26	72,50
Oficial 1ª de Oficinos	35,72	71,44
Oficial 2ª de Oficinos	35,35	70,71
Mozo Especializado de Taller	35,20	70,37
Peón Ordinario	35,20	70,37

Anexo II

Valor de las horas extraordinarias,

Estructurales y de presencia

durante el año 2007

PRIMER GRUPO:

Auxiliar, Ayudante y/o Mozo Especializado, Mozo Especializado de Taller. Telefonista, Personal de Mantenimiento y Limpieza, Oficial Administrativo 2ª, Oficial de 2ª de Oficios, Auxiliar de Almacén-Basculero, Ordenanza, Guarda y Peón Ordinario:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,45
Un bienio	6,63
Dos bienios	6,85
2 bienios y 1 quinquenio	7,31
2 bienios y 2 quinquenios	7,73
3 bienios y 2 quinquenios	7,90
2 bienios y 3 quinquenios	8,06
2 bienios y 4 quinquenios	8,50
2 bienios y 5 quinquenios	8,90

SEGUNDO GRUPO:

Conductor, Contraмаestre o Encargado, Encargado de Garaje, Capataz de Taller o Jefe de Equipo y Capataz o Capitonista.

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,48
Un bienio	6,69
Dos bienios	6,89
2 bienios y 1 quinquenio	7,33
2 bienios y 2 quinquenios	7,77
3 bienios y 2 quinquenios	7,97
2 bienios y 3 quinquenios	8,12
2 bienios y 4 quinquenios	8,55
2 bienios y 5 quinquenios	8,96

TERCER GRUPO:

Oficial de 1ª de Oficios, Oficial Administrativo 1ª, Conductor- Mecánico, Conductor-Repartinador, Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles,

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,60
Un bienio	6,77
Dos bienios	6,99
2 bienios y 1 quinquenio	7,45
2 bienios y 2 quinquenios	7,89



3 bienios y 2 quinquenios	8,08
2 bienios y 3 quinquenios	8,28
2 bienios y 4 quinquenios	8,80
2 bienios y 5 quinquenios	9,39

CUARTO GRUPO:

Director de Área o Departamento, Director o Delegado de Sucursal, Jefe de Servicio, Titulado de Grado Superior, Titulado de Grado Medio, Jefe de sección, Jefe de taller, Jefe de negociado, Encargado general de agencias de transporte, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Tráfico de 2ª e Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	6,90
Un bienio	7,15
Dos bienios	7,46
2 bienios y 1 quinquenio	7,86
2 bienios y 2 quinquenios	8,29
3 bienios y 2 quinquenios	8,52
2 bienios y 3 quinquenios	8,79
2 bienios y 4 quinquenios	9,18
2 bienios y 5 quinquenios	9,60

Anexo III. Propuesta de finiquito

La empresa..... informa a D....., con domicilio en....., que presta sus servicios en la misma desde..... hasta....., en que finalizará su contrato, con la categoría de....., que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en esta empresa es de..... pesetas.

Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por el trabajador entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

....., a, de 200.....

Fdo.: Por la empresa

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.

Anexo IV .preaviso de extinción de contrato



La empresa..... al trabajador Sr. D.
..... Muy Sr. nuestro:

De acuerdo con el artículo 23 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, mediante el presente Preaviso de Extinción de Contrato, le comunicamos que la finalización de su relación laboral con esta empresa, conforme al contrato suscrito por ambas partes, finalizará el próximo día..... de..... de 200..... . Sírvese firmar el recibí y conservar el duplicado de la presente.

....., a..... de..... de 200.....

Por la empresa El Trabajador

Anexo V. Recibo finiquito

D. que ha trabajado en la Empresa..... desde..... hasta..... con la categoría profesional de....., declaro que he recibido de ésta, la cantidad de..... pesetas, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la AGRUPACION PROVINCIAL DEL SECTOR DE TRANSPORTE POR CARRETERA DE ASEMPAL.

Fecha de expedición, SELLO Y FIRMA

El trabajador (1) usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa. (1) SI o NO

....., a..... de..... de 200.....

EL TRABAJADOR Y REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO) POR LA EMPRESA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial.

e

