CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DEL SECTOR TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA

Visto el texto del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo del Sector TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, Código Convenio 04001505012001, suscrito con fecha 4 de mayo de 2011 por la representación de las partes, de conformidad con el Art. 90 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, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, conforme el Art. 63.1.8º del Estatuto de Autonomía de Andalucía y Decreto 136/2010, de 13 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo y del Servicio Andaluz de Empleo, modificado por el Decreto 97/2011 de 19 de abril;

Esta Delegación Provincial de Empleo:

A C U E R D A

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Almería.

Almería, 7 de junio de 2011

LA DELEGADA PROVINCIAL DE EMPLEO, Francisca Pérez Laborda.

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 Servicios a la Ciudadanía 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 presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

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 aplicación de este Acuerdo, no les será éste 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, establecidas 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

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP. No obstante, el Capitulo VI será de aplicación con efectos desde el 1º de enero de 2011.

La duración del Convenio será de tres años, desde el 1º de enero de 2010 hasta el 31 de diciembre de 2012.

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 BOP.

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 II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, suscrito con fecha 12 de noviembre de 2010, 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

Artículo 13.Principios Generales

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 II 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 citado 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.

Artículo 15. Clasificación General

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 Area o Departamento.- Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos, sin existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia 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.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a 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 cuya duración será de seis meses.

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 cualesquiera dependencias 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 Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura 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 entre 16 y 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.- 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 normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

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

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencia o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos 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 el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable 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 aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. 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.

- 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 administrativa 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:

- Encargado de Almacén.- Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. 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.

- Jefe de Equipo.- 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 servicio 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. Los trabajadores encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por

Carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

El Jefe de Equipo 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, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando 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.

- Encargado de Garaje, campas y otras dependencia.- Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

- Conductor mecánico.- Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, 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 de permiso de conducir de la clase “C + E”, los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado sobre obligaciones específicas de los conductores.

- 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, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y

la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. 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 le 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, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/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:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

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

c) Efectuar el pre enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

C) Cuando conduzca camiones porta vehículos 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) Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

- 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, mantenimiento, 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. 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 realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

- 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 y 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 Jefe de Equipo cuando el caso lo requiera.

- Mozo especializado-carretillero.- Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición

Transitoria Tercera.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

- Ayudante o Mozo especializado.- Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

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.

Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, 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, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

En las empresas de Mudanzas estarán 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; efectúa el pesaje 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. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

- Mozo.- Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica 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. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.

Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, 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, vehículos, 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 mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

- Jefe de equipo de taller.- Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, 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 catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

- Oficial de 1ª de oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllos 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.

- El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles –que 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 en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, 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.- Es aquél 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. Contratación, Promoción En El Trabajo, Periodo De Prueba Y Formación Profesional

Artículo 16. Contratación

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.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Artículo 17. Modalidades de Contratación

Contratos eventuales por circunstancias de la producción.

La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, es de 12 meses en un período de referencia de 18 meses, salvo que se disponga lo contrario por los convenios colectivos de ámbito inferior.

Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores. La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba.

Contrato de relevo.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

Artículo 18. Fomento De La Contratación Indefinida

1.- Con objeto de facilitar la colocación estable de trabajadores desempleados y de empleados sujetos a contratos temporales, podrá concertarse el contrato de trabajo para el fomento de la contratación indefinida que se regula 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, en su nueva redacción dada por la Ley 35/2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en las condiciones previstas en la misma.

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).

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 19 Preaviso De Extinción De Contrato, Propuesta De Liquidación Y Finiquito

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese para contratos que superen el año de duración y una antelación de siete días para contratos de duración inferior, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Del mismo modo, y a excepción de los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, el empresario que

decida prescindir de los servicios de un trabajador deberá comunicárselo por escrito con una antelación de quince días. El incumplimiento del preaviso dará derecho al trabajador al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, 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.

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 20. Promoción Profesional

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 básico del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a 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 21. 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 22. 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 23. 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.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral,

que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Capitulo V. Tiempo De Trabajo

Artículo 24. 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.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; 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.

Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijan en el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

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.

Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 902/2007, de 6 de julio.

No obstante, en el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, se estará a lo que resulte de la renegociación a la que se refiere el artículo 28.1 del II Acuerdo General, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.5 del mismo.

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

a) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

Igualmente, se acuerda que el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

b) Las horas de presencia se compensarán con tiempos de descanso retribuido equivalentes, o se retribuirán como mínimo al precio de la hora ordinaria.

c) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

d) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones.

e) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren

tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que se conozca de antemano la existencia y duración previsible del viaje. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento (CE) 561/2006, y sin perjuicio del devengo de las dietas que en su caso correspondan, el conductor deberá tener acceso a una cama o litera durante su período de descanso diario, que podrá interrumpirse dos veces como máximo para llevar a cabo otras actividades que no excedan en total de una hora.

f) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, tendrán la consideración de tiempo de presencia, si el trabajador conoce de antemano la existencia de estos períodos y su previsible duración, entendiéndose que los conoce cuando se trate de fronteras que haya cruzado en alguna ocasión como consecuencia de la realización de un servicio profesional de transporte, o cuando las prohibiciones de circular hayan sido preestablecidas por la autoridad competente y tenga de ello conocimiento el trabajador. Serán considerados trabajo efectivo los tiempos de dichos períodos en los que el trabajador realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.

g) Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, y de los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 y en la letra a) del presente artículo; las horas de presencia realizadas con ocasión de la conducción en equipo computarán a efectos del citado límite hasta un máximo de cuatro diarias.

h) En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del II Acuerdo General, en el momento de la contratación del trabajador –o, si no lo hubiere hecho ya, en el plazo de un mes desde su entrada en vigor para los trabajadores que en tal momento tenga empleados-, solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga efectuar para otros empresarios, teniendo el trabajador que facilitar estos datos por escrito.

El trabajador no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otro empresario, habrá de tener en cuenta su

obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

La aplicación tanto de la modificación del Real Decreto 1561/1995 operada por el Real Decreto 902/2007, como del presente artículo no podrá dar lugar a que un trabajador perciba, por igual trabajo, menores percepciones que las que actualmente estuviera recibiendo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual; correlativamente, las percepciones resultantes de la aplicación de estas normas serán objeto de compensación con las condiciones de todo orden que estén disfrutando actualmente los trabajadores, hasta donde éstas últimas alcancen.

Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo.

Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con

el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

Regulación de las horas extraordinarias.-

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en este Convenio o acuerdos de empresa, computada en los términos que en cada caso se establezca. 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 y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

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 o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 25. 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 26. 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.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario 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 previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, 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.

Artículo 27. 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 VI. Condiciones Económicas

Artículo 28. Retribuciones

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio estarán constituidas por el salario base y sus complementos, así como por las percepciones no salariales que se reflejan en los artículos siguientes, y corresponden a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 24. En consecuencia, el personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá sus retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo.

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 1995, 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 1995, 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.

a) 30 días, y antes del 30 de Junio de cada año.

b) 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 81,94 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 1,24 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 4,92 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 38,65 euros.

Artículo 41. Plus de Transporte

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad de 33,12 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 1,17 euros por día trabajado.

Artículo 43. Dietas

El importe de las dietas no podrá superar las cantidades a que ascienden las asignaciones para gastos normales de manutención y estancia que se señalan en el artículo 9 del R.D. 439/2007, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o las que determine la disposición que lo modifique o sustituya, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior a las cantidades que se indican a continuación:

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 47,45 euros: comida, 16,60 euros; cena, 16,60 euros y pernoctación y desayuno 14,25 euros, durante toda la vigencia del presente Capítulo.

Dietas en Servicios Provinciales.- En los servicios de ámbito provincial, el importe de las dietas será de 32,83 euros al día, distribuidas en: 11,48 euros comida, 11,48 euros cena y 9,87 euros pernoctación y desayuno, durante toda la vigencia del presente Capítulo.

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 el mismo 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 de Comida 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 baja 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 32.152 € en el año 2011. En lo sucesivo, el importe de la indemnización se revalorizará automáticamente mediante la aplicación del porcentaje que se corresponda con el incremento de las pensiones mínimas fijado en los Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio.

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

El presente convenio colectivo obliga a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.

Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de los trabajadores o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren

las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del presente convenio colectivo.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el período de vigencia del convenio ni, como máximo los tres años de duración. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género.

De no existir acuerdo, se comunicará a la Comisión Paritaria del convenio, cuyos miembros examinarán los datos puestos a su disposición, podrán recabar la documentación complementaria que estimen pertinente para una mejor o más completa información y oirán 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 a las que se refiere el párrafo segundo del presente artículo.

Ante la falta de acuerdo de la Comisión Paritaria, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales y 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 los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

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 y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capitulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

4.- Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.

5.- En los términos establecidos en la normativa vigente, 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, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones que, en su caso, pudiera acordar la Comisión Paritaria de este II Acuerdo General de conformidad con lo previsto en el artículo 7.4 del mismo. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad y de los trabajadores con la categoría profesional de conductor. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.

6.- Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

7.- 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.

8.- Los trabajadores tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada 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.

9.- 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.

10.- 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.

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 deberán 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.

Capitulo IX. Mejoras Sociales

Artículo 56. Privación Del Carnet De Conducir

1. En las empresas de veinticinco o más trabajadores, los encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por las empresas. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

En las empresas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido –siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, las empresas les abonarán el importe de la prima de dicho seguro correspondiente a una garantía de seis meses.

2. Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral.

3. Lo previsto en este artículo será de aplicación en caso de que no se haya establecido alguna regulación sobre esta materia en acuerdos de empresa.

Artículo 57. Jubilación

Jubilación anticipada.

Los trabajadores, siempre que así lo acuerden con sus empresas, podrán acogerse a la jubilación a los 64 años en los supuestos y condiciones previstos en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, así como a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 166 de la Ley General de la Seguridad Social.

Jubilación forzosa y promoción del empleo estable.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector, así como la colocación de jóvenes trabajadores. Con esta finalidad, se establece que la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 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 ciento de la base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

Será requisito necesario para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior que, con ocasión de la jubilación forzosa del trabajador, se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) que la empresa haya mantenido el número de empleos indefinidos, considerando su promedio mensual del año natural en curso, con respecto al año anterior;

b) que la empresa convierta, previa o simultáneamente a la jubilación, un contrato de duración determinada en indefinido;

c) que, previa o simultáneamente a la jubilación, contrate con carácter indefinido a un trabajador desempleado.

Artículo 58. Otras Coberturas

Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

Capitulo X. Organización Del Trabajo Y Modificación Y Suspensión Del Contrato De Trabajo

Artículo 59. La Organización Del Trabajo

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 presente Convenio 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 respeto 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.

Artículo 60. Obligaciones del Trabajador

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 61. Principio De Buena Fe Y No Discriminación

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

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Artículo 62. 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 63. 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.

- Distribución del tiempo de trabajo

- 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 64. 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 65. 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 66. 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 cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

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.

Artículo 67. Movilidad Geográfica

1. Traslados. 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 cuatro 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.

2. Desplazamientos. 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.

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 el mismo 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.

Capitulo XI. Régimen Disciplinario

Artículo 68. Régimen Disciplinario

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, el presente Convenio, el II Acuerdo General del Sector y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 69. 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 70. 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, 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. En particular, 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 graves 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 concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

Artículo 71. Faltas Muy Graves

Son faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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 trasgresión 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) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

12) 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 72. Procedimiento Sancionador

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas

comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 73. Privación De Libertad

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.

Artículo 74. Sanciones

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 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 75. Prescripción De Las Faltas

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 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.

Artículo 76. Comunicación De La Afiliación Sindical

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 acusar recibo de la comunicación.

Capitulo XII. Igualdad Efectiva De Mujeres Y Hombres

Artículo 77.

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.

Artículo 78. Violencia De Género

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 79. Acoso Sexual; Acoso Por Razón De Sexo

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de

los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlo.

Capitulo XIII. Formación

Artículo 80. Formación Continua: Objetivos

Las partes signatarias del presente Acuerdo, consideran la Formación Continua de los trabajadores como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente Convenio, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Artículo 81. Cursos De Formación

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 82. Permisos Individuales De Formación

Los trabajadores afectados por el presente II Acuerdo General podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y

profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 83. Formación De Reciclaje De Los Conductores

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas, sin que el tiempo empleado en la misma compute a ningún efecto, desarrollándose preferentemente en días de descanso de los trabajadores afectados. No obstante lo anterior, si los trabajadores causasen baja en la empresa por causa atribuible a su voluntad en el plazo de cinco años desde que hubiesen recibido la formación, deberán reintegrar a su empresa el coste que para la misma haya supuesto esa formación y que proporcionalmente corresponda al tiempo que falte para completar los cinco años.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Capitulo XIV. Solución Extrajudicial De Conflictos Colectivos Laborales

Artículo 84. 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.

Con 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.

DISPOSICION 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.- Incremento económico para el año 2010.

Durante el año 2010 continuará siendo de aplicación el Acuerdo de la Comisión Paritaria sobre el incremento para el año 2009, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 120, de 25 de junio de 2009.

Segunda.- Incremento económico para los años 2011 y 2012.

El incremento salarial para el año 2011, se ha fijado aplicando a las tablas correspondientes el 2%, salvo a las dietas en servicios provinciales e interprovinciales a las que se les ha aplicado el 1%. Las dietas en servicios internacionales no experimentan incremento. Además, al plus de transporte se le han sumado dos euros mensuales para fijar su importe.

En el año 2012, el incremento salarial será del 2% sobre todos los conceptos económicos salvo las dietas 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.

A N E X O I

TABLA DE SALARIOS 2011

GRUPO I PERSONAL - SUPERIOR Y TECNICO

CATEGORIA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Director de Area o Departamento	1003,20	118,73
Director o Delegado de Sucursal	1003,20	118,73
Jefe de Servicio	1003,20	118,73
Titulado de Grado Superior	986,62	118,73
Titulado de Grado Medio	881,03	118,73
Jefe de Sección	889,38	118,73
Jefe de Negociado	872,63	118,73
Jefe de Tráfico de Primera	867,67	118,73
Jefe de Tráfico de Segunda	862,68	118,73
Encargado General	859,35	118,73
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	849,02	118,73
Jefe de Taller	903,71	118,73

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo 1ª	857,62	118,73
Oficial Administrativo 2ª	832,37	118,73
Auxiliar	816,83	118,73
Telefonista	813,04	118,73

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado de Almacén	847,62	118,73
Jefe de Equipo	837,52	118,73
Encargado de Garaje	847,74	118,73
Conductor-Mecánico	837,56	118,73
Conductor	816,04	118,73
Conductor-Repartidor	825,29	118,73
Capitonista	813,80	118,73
Mozo Especializado-carretillero	813,80	118,73
Ayudante y/o Mozo Especializado	813,04	118,73
Auxiliar de Almacén-Basculero	813,04	118,73
Mozo	813,04	118,73

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	813,04	118,73
Guarda	813,04	118,73
Personal de Mantenimiento y Limpieza	813,04	118,73
Jefe de Equipo de Taller	837,52	118,73
Oficial de 1ª de Oficios	825,29	118,73
Oficial de 2ª de Oficios	816,83	118,73
Mozo Especializado de Taller	813,04	118,73
Peón	813,04	118,73

ANEXO I-2

TABLA DE ANTIGÜEDAD 2011

GRUPO I PERSONAL - SUPERIOR Y TECNICO

CATEGORIA PROFESIONAL	BIENIO/MES	QUINQUENIO/MES
Director de Area o Departamento	47,54	95,08
Director o Delegado de Sucursal	47,54	95,08
Jefe de Servicio	47,54	95,08
Titulado de Grado Superior	46,73	93,50
Titulado de Grado Medio	41,74	83,51
Jefe de Sección	42,15	84,26
Jefe de Negociado	41,36	82,69
Jefe de Tráfico de Primera	41,10	82,23
Jefe de Tráfico de Segunda	40,89	81,76
Encargado General	40,72	81,44
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	40,24	80,44
Jefe de Taller	42,82	85,65

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo 1ª	40,64	81,26
Oficial Administrativo 2ª	39,43	78,86
Auxiliar	38,69	77,41
Telefonista	38,54	77,04

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado de Almacén	40,17	80,34
Jefe de Equipo	39,69	79,37
Encargado de Garaje	40,18	80,35
Conductor-Mecánico	39,69	79,37
Conductor	38,65	77,34
Conductor-Repartidor	39,11	78,20
Capitonista	38,56	77,12
Mozo Especializado-carretillero	38,56	77,12
Ayudante y/o Mozo Especializado	38,54	77,04
Auxiliar de Almacén-Basculero	38,54	77,04
Mozo	38,54	77,04

GRUPO IV – PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	38,54	77,04
Guarda	38,54	77,04
Personal de Mantenimiento y Limpieza	38,54	77,04
Jefe de Equipo de Taller	39,69	79,37
Oficial de 1ª de Oficios	39,11	78,20
Oficial de 2ª de Oficios	38,69	77,41
Mozo Especializado de Taller	38,54	77,04
Peón	38,54	77,04

A N E X O I I

VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTRUCTURALES Y DE PRESENCIA DURANTE EL AÑO 2011

PRIMER GRUPO:

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

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,06

Un bienio	7,26
Dos bienios	7,50
2 bienios y 1 quinquenio	8,01
2 bienios y 2 quinquenios	8,46
3 bienios y 2 quinquenios	8,65
2 bienios y 3 quinquenios	8,82
2 bienios y 4 quinquenios	9,30
2 bienios y 5 quinquenios	9,74

SEGUNDO GRUPO:

Conductor, Encargado de Garaje, Capataz de Taller o Jefe de Equipo, Capitonista y Mozo especializado-carretillero:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,09
Un bienio	7,32
Dos bienios	7,55
2 bienios y 1 quinquenio	8,03
2 bienios y 2 quinquenios	8,51
3 bienios y 2 quinquenios	8,72
2 bienios y 3 quinquenios	8,89
2 bienios y 4 quinquenios	9,36
2 bienios y 5 quinquenios	9,81

TERCER GRUPO:

Oficial de 1ª de Oficios, Oficial Administrativo 1ª, Conductor-Mecánico, Conductor-Repartidor y Encargado de Almacén:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,23
Un bienio	7,41
Dos bienios	7,65
2 bienios y 1 quinquenio	8,15
2 bienios y 2 quinquenios	8,64
3 bienios y 2 quinquenios	8,84
2 bienios y 3 quinquenios	9,07
2 bienios y 4 quinquenios	9,64
2 bienios y 5 quinquenios	10,27

CUARTO GRUPO:

Director de Area 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, Jefe de Tráfico de 1ª, Jefe de Tráfico de 2ª e Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,56
Un bienio	7,82
Dos bienios	8,16
2 bienios y 1 quinquenio	8,61
2 bienios y 2 quinquenios	9,08
3 bienios y 2 quinquenios	9,33
2 bienios y 3 quinquenios	9,62
2 bienios y 4 quinquenios	10,05
2 bienios y 5 quinquenios	10,52

A N E X O I I I

PROPUESTA DE FINIQUITO

La empresa_____informa

a D. _____, con domicilio en_____,que presta sus servicios en la misma desde_____hasta_____,en que finalizará contrato, con la categoría de_____, que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en esta empresa es de_____euros.

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 201____

Fdo.: Por la empresa

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

A N E X O I V

PREAVISO DE EXTINCION DE CONTRATO

La empresa_____al trabajador

Sr. D. _____

Muy Sr. nuestro:

De acuerdo con el artículo 19 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 201____.

Sírvase firmar el recibí y conservar el duplicado de la presente.

_____, a _____, de 201_____

Por la empresa, El Trabajador,

A N E X O 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_____euros, 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 mas 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 201____

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.