

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO SECTORIAL PARA LA ACTIVIDAD DE TRANSPORTES REGULARES DE MERCANCIAS

En el expediente al margen referenciado ha sido dictada resolución por el Ilmo. Sr. Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo en Jaén, que dice cuanto sigue:

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de ámbito sectorial para la actividad de TRANSPORTES REGULARES DE MERCANCIAS, recibido en esta Delegación Territorial en fecha 7 de mayo de 2013, suscrito por la Comisión Negociadora el día 9 de abril de 2013, y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo que aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, de traspaso de competencias y Decreto 18/83, de 26 de enero, en relación con el Decreto 149/2012, de 5 de junio, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo y Decreto 342/2012 de 31 de julio, por el que se regula la organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía.

Esta Delegación Territorial, acuerda:

Primero.-Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Delegación Territorial, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.-Remitir un ejemplar original del mismo al Departamento del Centro de Mediación, Arbitraje y Conciliación para su depósito.

Tercero.-Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia. Jaén, 23 de mayo de 2013. El Delegado Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo. Manuel Gabriel Pérez Marín.

Lo que se comunica a efectos de notificaciones, conforme a lo dispuesto en el Art. 58 de la Ley 30/92, de 26 de noviembre, modificada por la Ley 4/99, de 13 de enero, advirtiéndole que la misma no agota la vía administrativa, pudiéndose interponer recurso de alzada.

ASISTENTES

REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL

Don Juan L. Bustamante Buendía.

Don Bruno García Pérez (Asesor).



REPRESENTACIÓN SOCIAL

U.G.T.

Don Luis A. Granero Moreno.

Don Juan Francisco López Talavera (Asesor).

Don Sebastián Tercero Troyano (Asesor).

CC.OO.

Don Juan José Vasco González.

Don Antonio Calero Mejías (Asesor).

ACTA

En la ciudad de Jaén, siendo las 12,30 horas del día 9 de abril de 2013 se reúnen los señores relacionados al margen, todos ellos miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector de TRANSPORTES REGULARES DE MERCANCÍAS, designados respectivamente por la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Asociación Profesional Provincial de Transportes de Mercancías) y por las Centrales Sindicales de U.G.T. y CC.OO, con la finalidad de redactar el Convenio Colectivo para la actividad señalada.

Abierto el acto, los componentes de la indicada Comisión se reconocen mutuamente capacidad y representatividad para llevar a efecto la negociación del Convenio Colectivo de Trabajo para el sector arriba indicado y delegando al mismo tiempo y para el momento en que se llegue a un acuerdo en el Secretario General de la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios (Asociación Profesional Provincial de Transportes de Mercancías) y Asesor de la representación empresarial, don Bruno García Pérez, a fin de que eleve el texto del convenio a la autoridad laboral al objeto de su registro y publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia y demás trámites que sean necesarios.

Tras discusión y deliberación sobre el objeto de la reunión se aprueba, por acuerdo unánime de ambas partes, el texto del Convenio Colectivo para los años 2013 y 2014 y tablas de salarios que se unen a este acta.

Y no habiendo más asuntos de que tratar se levanto la sesión siendo las 14'00 horas del día al principio indicado extendiéndose la presente que, previa su lectura y conformidad a contenido de la misma es firmada por todos los asistentes.

Capítulo I. Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito Territorial.

Las normas contenidas en el presente Convenio serán de aplicación obligatoria en la provincia de Jaén.

Artículo 2. Ámbito Funcional

Obliga a las empresas dedicadas a la actividad de Servicio Regular de Mercancías, Agencias de Transportes, de vehículos automóviles y Estaciones de lavado y engrases que se rigen por la Ley 16/1987 de Ordenación de los Transportes Terrestres.

Artículo 3. Ámbito Personal

El presente convenio incluye la totalidad del personal laboral que ocupa las empresas afectadas por el mismo, comprendiendo tanto el carácter fijo como eventual o interino que se encuentren prestando su servicio en la actualidad, así como el que ingrese en las mismas durante su vigencia.

Se exceptúan de este convenio el personal que ostenta cargo de alta dirección o alto consejo, en quienes concurren las características reseñadas en el artículo 2º, Apartado. 1, Letra A, del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito Temporal

El presente convenio entrará en vigor el día de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia finalizando el 31 de diciembre de 2014, si bien sus efectos económicos entrarán en vigor el 1 de enero de 2013.

Artículo 5. Denuncia

La denuncia del presente convenio se entenderá automática al momento de la finalización de su vigencia, es decir, el 31 de diciembre de 2014, comprometiéndose en este momento las representaciones a iniciar las negociaciones para el convenio que ha de sustituir a éste, debiéndose constituir la Mesa Negociadora en el plazo máximo de 1 mes.

No obstante, el presente convenio colectivo se mantendrá en vigor hasta que no sea sustituido por otro posterior.

Artículo 6. Condiciones Mínimas, Absorción y Compensación

Este Convenio tiene la consideración de condiciones mínimas. En consecuencia, se mantendrán las mejoras que los trabajadores, individual o colectivamente ostenten sobre su contenido.

Las condiciones pactadas en este convenio sustituirán, absorberán y



compensarán totalmente las que en la actualidad se hallen existentes. Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en su conjunto y cómputo anual para cada categoría y trabajador.

Artículo 7. Legislación Supletoria.

En todo lo no previsto en este Convenio, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente.

Capítulo II. Organización del Trabajo

Artículo 8. Organización del Trabajo

Corresponde a la dirección de la empresa como facultad exclusiva, la organización del trabajo, si bien en la función de organización y distribución del mismo oír el asesoramiento de los Delegados de Personal o Comité de Empresa.

Artículo 9. Turnos De Vacaciones

Se establecerán los turnos de vacaciones dentro del primer trimestre del año, como mínimo, de mutuo acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, o con los propios trabajadores cuando se trate de empresas de menos de 6 trabajadores, atendiendo al proceso productivo.

Con el fin de repartir equitativamente el período de vacaciones en temporada de verano, las vacaciones se concederán de forma rotativa entre los trabajadores, en la forma que determina la ley, el primer año tendrá derecho a elegir el período vacacional los de más antigüedad y así sucesivamente.

El calendario de vacaciones será dado a conocer por las empresas como mínimo con dos meses de antelación al disfrute de las mismas.

Artículo 10. Rendimientos

La estabilidad, el desarrollo y crecimiento empresarial, están íntimamente ligados con la debida consideración o mejora de las condiciones de trabajo tanto cuantitativas como cualitativas.

Al mismo tiempo, la realización de los objetivos empresariales, depende en gran medida de la aportación personal de todos y cada uno de los componentes de la plantilla.

Para hacer realidad estos principios, el personal que presta sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito funcional de este convenio, renueva el compromiso personalmente adquirido de aportar la dedicación y la competencia necesaria para hacer más productivo su trabajo y contribuirá a la implantación de las medidas organizativas que se adopten en este sentido. En particular se



atendrá a la mejora de la puntualidad, asistencia, actividad y responsabilidad de cada empleado.

Artículo 11. Movilidad Funcional

TRABAJO DE CATEGORÍA SUPERIOR.-El trabajador, sea cual fuere su categoría profesional, podrá realizar trabajos de categoría superior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración no superior a tres meses, salvo en la situación de trabajadores en incapacidad laboral transitoria por enfermedad o accidente, o en disfrute de licencia, convocándose en la semana siguiente a finalizar el plazo indicado el concurso correspondiente para provisión de vacante, percibiendo la retribución que al personal que sustituye corresponda.

TRABAJADOR DE CATEGORÍA INFERIOR.-Si por necesidades de explotación las empresas necesitaran destinar a un trabajador a labores correspondientes de categoría profesional inferior a la suya en casos excepcionales de perentoria necesidad y corta duración no superior a tres meses, manteniéndose las retribuciones que venia percibiendo.

Asimismo y atendiendo necesidades de funcionamiento y necesidad de la empresa, los trabajadores en la jornada de cada día podrán ser destinados a trabajos distintos de los de su actividad profesional siempre y cuando no vaya en perjuicio o menoscabo de su formación profesional o de forma reiterativa

Capitulo III. Jornada Laboral, Descansos y Horarios

Artículo 12. Jornada Laboral

Se establece una jornada laboral de 1.818 horas en cómputo anual.

Se distribuirán de lunes a viernes, y para el caso de que en alguna empresa no sea posible tal distribución, vendrá obligada a abonar, a los trabajadores por cada sábado trabajado la cantidad de 3,05 euros para 2013 y de 3,08 euros para 2014 además de las retribuciones correspondientes.

Las tardes del 24 y 31 de diciembre serán de descanso del personal.

Artículo 13. Descanso Diario

Cuando el trabajador afectado por este convenio trabaje en jornada continuada tendrá derecho a un descanso diario de 15 minutos, de los cuales 5 minutos será por cuenta de la empresa retribuidos y no recuperables y 10 minutos por parte del trabajador y serán recuperables en dicha jornada diaria.

Artículo 14. Descanso Semanal

Todos los trabajadores tendrán derecho semanalmente al disfrute de un descanso



de 48 horas ininterrumpidas.

Artículo 15. Vacaciones

El personal afectado por este convenio, tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones anuales retribuidas e ininterrumpidas, salvo acuerdo en contrario.

El período vacacional se abonará a razón de salario base más antigüedad, si corresponde, plus de convenio y bolsa de vacaciones.

Número 100 Martes, 28 de Mayo de 2013 Pág. 12180

Capítulo IV. Condiciones Económicas

Artículo 16. Salario Base.

La retribución es la que se especifica para cada una de las categorías en la tabla salarial anexa y servirá de base o módulo para el cálculo de los complementos.

Para el año 2013 serán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan como Anexo I.

Para el año 2014 serán de aplicación las tablas salariales que se adjuntan como Anexo II y que han sido incrementadas respecto de las del año 2013 en un 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, se revisará la tabla salarial del año 2014 hasta el 1,5% sobre las tablas salariales del año 2013.

Artículo 17. Festivos

Aquellos trabajadores que trabajen algunos de los catorce festivos marcados en el calendario laboral, se les abonara la cantidad de 30 euros, mas otro día descanso, siempre y cuando no sean remunerados por esta situación de otra forma distinta.

Artículo 18. Antigüedad

Con objeto de crear en cada momento las condiciones necesarias que permitan a las Empresas del presente Convenio, la conversión de contratos eventuales en contrataciones estables de carácter indefinido, las partes firmantes acordaron el 2-mayo-2000 la regulación de la antigüedad de la forma siguiente:

Con respecto al complemento de antigüedad se establecieron dos supuestos:

1. Los trabajadores que pasaron a ser plantilla en las empresas afectadas por el presente convenio a partir de 1 de enero de 1999 disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico, que se devengará desde el día



1 del mes natural siguiente a su vencimiento, consistiendo en: Un cinco por ciento a los cinco años, un diez por ciento a los diez años, un quince por ciento a los quince años y un veinte por ciento a los veinte o más años de servicio computables, calculados en todo caso, sobre el salario base de su categoría vigente en cada momento.

2. Los Trabajadores que eran plantilla en las empresas afectadas por el presente convenio con anterioridad al 1 de enero de 1999, disfrutarán como complemento de antigüedad, de un aumento periódico consistente en dos bienios del 5% cada uno de ellos y cinco quinquenios del 10% calculados en todo caso, sobre el salario base de su categoría vigente en cada momento.

A partir del 30-6-2000, a los trabajadores del apartado 2, se les congeló el derecho a generar más bienios o quinquenios, manteniendo a título personal mientras le resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que viniera percibiendo por complemento de antigüedad, el 30-6-2000.

Artículo 19. Plus De Convenio

Se establece para todas las categorías profesionales un plus de convenio en cuantía mensual de 50,33 euros para 2013 y de 50,83 euros para 2014. Este plus no se computará a los efectos de devengo de antigüedad.

Artículo 20. Gratificaciones Extraordinarias

Las empresas afectadas por este convenio abonarán a todo el personal incluidos en el mismo, tres pagas extraordinarias consistentes en 30 días de salario base más antigüedad, si procede.

Las pagas extraordinarias fijadas se abonaran en los meses de marzo, julio y diciembre respectivamente.

Las gratificaciones extraordinarias no sufrirán descuento en razón de los periodos permanecidos en Incapacidad Temporal.

Artículo 21. Plus Transporte

Se establece un plus de transporte para todas y cada una de las categorías en la cuantía de 4,66 euros para el año 2013 y de 4,71 euros para 2014 por día de trabajo efectivo.

Artículo 22. Dietas

El personal afectado por este convenio percibirá las siguientes dietas:

La dieta completa corresponderá a la realización de un servicio que obliga al trabajador comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce horas, siendo su importe de 11,12 euros para el año 2013 y de 11,23 euros para 2014.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas, siendo su importe de 11,12 euros para el año 2013 y de 11,23 euros para 2014.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo se efectúe el regreso después de las 24"00 horas o la salida antes de las 5'00 horas, siendo su importe de 9,24 euros para el año 2013 y de 9,33 euros para 2014.

Cuando se salga antes de las seis horas y se regrese después de las ocho horas, el trabajador tendrá derecho a la percepción del desayuno, consistente en 3,55 euros para el año 2013 y de 3,59 euros para 2014.

Artículo 23. Quebranto de Moneda

El personal que habitualmente, y de acuerdo con la asignación de funciones de cada empresa, realice cobro de factura, será gratificado con la cantidad de 7,76 euros/mensuales para el año 2013 y de 7,84 euros para 2014.

Artículo 24. Horas Extraordinarias

Los trabajadores afectados por el presente convenio colectivo que realicen horas extraordinarias, percibirán la cuantía determinada en las tablas salariales adjuntas al presente convenio, respetándose en cuanto a su cuantía las condiciones particulares que cada trabajador tenga a la firma del presente convenio.

Artículo 25. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, por su propia naturaleza, tendrán una retribución específica incrementada, como mínimo, en un 25% sobre el salario base.

Artículo 26. Kilometraje

Para compensar los excesos horarios de los conductores, las empresas pactarán



por escrito con sus trabajadores compensaciones proporcionales a los kilómetros recorridos en cada viaje.

Durante el año 2013 el kilómetro, a efectos de cálculo, tendrá un mínimo de 0,052934 euros y de 0,053464 euros para 2014.

Artículo 27. Anticipos

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado.

Capítulo V. Permisos y Licencias

Artículo 28. Licencias

El trabajador, previo aviso, de ser posible, y justificación, podrá faltar o ausentarse del trabajo sin pérdida de retribución alguna, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

A) CON SUELDO:

a) Matrimonio del trabajador: 15 días naturales.

b) Por matrimonio de hijos, hermanos o padres de ambos cónyuges, un día, cuando éste sea en día laborable.

c) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

El disfrute del permiso comenzará de forma inmediata a la producción del acontecimiento del que trae causa atendiendo a las circunstancias de orden emotivo y material que acompañan a la gravedad del suceso.

No obstante, por acuerdo entre empresa y trabajador su concesión podrá posponerse a un momento posterior al acaecimiento de la causa siempre y cuando ésta subsista y a la vista de las razones debidamente acreditadas.

Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto de más de 300 km. entre ida y vuelta, el plazo será de cuatro días.

d) Un máximo de dos días al año por necesidad de atender asuntos propios que no admitan demora y sin necesidad de justificar, sí de avisar con una antelación de 48 horas y siempre que no falten al trabajo por el motivo que fuere más del 10% de la plantilla en el mismo día.

Estos días no podrán ser inmediatamente anteriores o posteriores a vacaciones u otras licencias.

e) Primera comunión y bautizos de hijos: 1 día siempre que coincida en día laborable.

f) Por traslado de domicilio habitual: 1 día.

g) Renovación del carnet: El tiempo necesario, para los conductores.

h) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones o acumularlo en jornadas completas. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

i) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico o psíquico, que no desempeñe otra 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 aquella.

j) Las parejas de hecho, reconocidas legalmente e inscritas en el registro correspondiente, tendrán el mismo tratamiento a efectos de licencias que una pareja de derecho.

En todo lo no previsto en éste artículo se estará a lo que disponga el Estatuto de los trabajadores sobre permisos y licencias.

B) SIN SUELDO:

60 días al año a petición del trabajador en períodos de 15 días, avisando a la empresa con una semana de antelación y siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Capítulo VI. Condiciones Sociales

Artículo 29. Incapacidad Temporal

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad a partir del cuarto día y hasta un tope máximo de 18 meses, el trabajador enfermo percibirá de la empresa la diferencia entre las prestaciones económicas abonadas por la Seguridad Social y el 100% del salario base convenio más antigüedad, si procede.

Artículo 30. Bolsa de Vacaciones

Todos los trabajadores percibirán en concepto de bolsa de vacaciones la cantidad de 119,49 euros para el año 2013 y de 120,68 euros para 2014 o la parte proporcional que le corresponda que serán hechas efectivas al inicio del disfrute del período vacacional.

Artículo 31. Protección Al Empleo y Privación del Carnet de Conducir

Los conductores, a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de ésta, se les retire el carnet de conducir, serán acoplados durante este tiempo a otros trabajos en algunos de los servicios que disponga la empresa, y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría. Dicho beneficio solo podrá ser utilizado una vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la misma empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se vieran privados de su carnet de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o cualquier otra sustancia de consumo prohibido.

Artículo 32. Póliza de Seguros

Las empresas vendrán obligadas a abonar a sus trabajadores las siguientes cantidades cuando, como consecuencia de accidente de trabajo al servicio de las empresas, sea declarado por la Comisión de Evaluaciones o Sentencias firme de la Jurisdicción Laboral, en algunos de los grados de invalidez que más adelante se señalan:

Invalidez Total:	9.015,18 euros
Invalidez Absoluta:	15.025,30 euros
Gran Invalidez:	24.040,48 euros

Igualmente la empresa abonará a sus derecho - habientes la cantidad de 24.040,48 euros, en el supuesto de muerte como consecuencia de accidente de trabajo al servicio de la empresa.

En caso de que algún trabajador fallezca 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 donde resida.

A tales efectos la empresa contratará la cobertura de estos riesgos con una compañía de seguros.

FORMACIÓN PROFESIONAL

Capítulo VII

Artículo 33. Ayudas de Estudios

Las empresas cuando sus trabajadores pretendan perfeccionar sus conocimientos realizados en cualquiera de las actividades que se refiere a este Convenio y de cultura general concederán becas o bolsas de ayudas económicas de hasta 126,45 euros para el año 2013 y de 127,71 euros para 2014, previa justificación para tal fin, igualmente las empresas facilitarán a los trabajadores los permisos necesarios que acrediten están realizando estudios nocturnos durante el curso legal; esta ayuda también alcanza a los conductores y mozos de reparto que pretendan obtener el permiso de conducir en sus distintas clases y categorías, ya que ello representa adquirir un perfeccionamiento e incluso especialización que pueden poner al servicio de la empresa según las necesidades de la empresa.

Capítulo VIII. Personal Con Capacidad Disminuida

Artículo 34. Personal Con Capacidad Disminuida

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 38.1 de la Ley 13/82 de 7 de abril, las empresas afectadas por el presente convenio con un número de contratos indefinidos superior a 50, vendrán obligadas a emplear a un número de personas con minusvalías no inferior al 2 por 100 de la plantilla, entre aquellas que se encuentren inscritas en el correspondiente registro de la Oficina de Empleo

Capítulo IX. Salud Laboral

Artículo 35. Reconocimiento Medico

Las empresas están obligadas a hacer un reconocimiento médico completo a todos los trabajadores de las mismas, una vez al año, a petición de los interesados y de manera voluntaria, entregándole a cada uno de ellos los resultados. Y todo ello con el fiel cumplimiento de lo contenido al respecto en la Ley y Reglamento de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 36. Prendas de Trabajo

Las empresas, inexcusablemente, deberán entregar la siguiente ropa de trabajo que no podrá llevar propaganda de ninguna clase en su parte trasera, como máximo una reseña o distintivo en su bolsillo superior.

Al personal que se refiere este convenio las empresas entregarán dos uniformes, uno de invierno y otro de verano, de género adecuado cada uno de ellos a la estación que corresponda.

a) El personal de transportes de mercancías:



- Un mono o buzo en septiembre y marzo, un pantalón y una camisa en mayo y un cuero o prenda similar cada cuatro años.

b) Personal administrativo en general:

- Se les entregarán anualmente dos saharianas o guardapolvo.

c) Engrasador/a y lavacoches:

- Los trabajadores que trabajen en un ambiente húmedo o graso se les proveerá de dos monos cada año, y de calzado adecuado que lo aisle, en todo caso el adecuado.

d) Personal de garaje y estaciones de servicio:

- Dos monos o buzos cada año y un cuero o prenda similar cada cuatro años.

e) Personal que trabaje con la carga de baterías:

- Se les proveerá de un traje antiácido cada año, así como un par de botas.

A todo el personal que la empresa no le facilite la ropa de trabajo correspondiente, se le pagará en concepto de desgaste de ropa un importe de 210,58 euros/anuales para el año 2013 y de 212,69 euros/anuales para 2014 o parte proporcional a las prendas no entregadas, previa petición por escrito a la empresa. Las prendas suministradas por las empresas son de uso obligatorio y exclusivamente en el trabajo.

Artículo 37. Salud Laboral y Prevención De Riesgos

La empresa, en materia de seguridad y salud laboral, llevará a cabo una práctica preventiva en cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL 31/1995) con la colaboración y participación que la legislación exige de los trabajadores y de sus representantes.

Capítulo X. Cuestiones Sindicales

Artículo 38. Derechos Sindicales

Se declaran por las partes que han intervenido en el presente acuerdo, como posición de libertad de los trabajadores, la facultad de sus representantes de actuar en defensa de los intereses colectivos e individuales de los trabajadores, haciéndose un llamamiento a los empresarios y trabajadores afectados por este convenio para que faciliten y desarrollen la acción sindical con sujeción a la regulación contemplada en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/85 de 2 de agosto cuyos preceptos con carácter eclípticos se entienden incorporados plenamente al contexto del presente convenio colectivo.



Artículo 39. Cuota Sindical

La empresa procederá al descuento en nómina de la cuota sindical a aquellos trabajadores que así lo soliciten, procediéndose en la forma siguiente:

El trabajador interesado dirigirá escrito a la Dirección de la empresa haciendo constar su deseo de acogerse a esta modalidad, indicando la cuantía de la cuota y la Central Sindical a la que corresponda.

La Central Sindical correspondiente dirigirá escrito a la Dirección de la Empresa poniéndose en su conocimiento el número de cuenta y la entidad bancaria en la que debe ingresar la totalidad de las cuotas correspondientes a dicha Central Sindical.

Capítulo XI. Canon Convenio

Artículo 40. Canon Convenio

El proceso de negociación colectiva y su resultado en la materialización de un convenio afecta muy directamente a las empresas que se encuentran en su ámbito de aplicación y por ello es conveniente y necesaria la participación e implicación de todas las empresas afectadas.

Con el objetivo de hacer partícipes en el proceso de negociación colectiva y para poder atender los gastos derivados del mismo así como la múltiple información requerida sobre cuestiones relativas al convenio colectivo que se producen durante la vigencia del mismo, se establece que las empresas que, no siendo asociadas a la Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios, estén afectadas por el presente convenio, y que de forma voluntaria consideren que es necesario colaborar sumándose así a todas aquellas que lo vienen haciendo desde hace más de una treintena de años por su pertenencia a la referida organización, aportarán la cantidad expresada en la siguiente escala con el fin de colaborar con los gastos derivados de la negociación colectiva:

- Empresas de hasta 5 trabajadores 30 euros.
- Empresas de hasta 15 trabajadores 60 euros.
- Empresas de hasta 30 trabajadores 90 euros.
- Más de 30 trabajadores 150 euros.

Esta cantidad se abonará en cada año de vigencia del convenio.

La mencionada cantidad podrá ingresarse en la cuenta corriente número 9168528713 que la



Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios mantiene abierta a tal efecto en la entidad 0237.0106.10.

Capítulo XII. Indemnización Por Cese

Artículo 41. Indemnización Por Cese

En reconocimiento por la permanencia de los trabajadores en las empresas se pacta que aquellos trabajadores que cesen voluntariamente en las mismas durante la vigencia del convenio, con una antigüedad al menos de 25 años en la empresa, tendrán derecho a percibir, a partir de las edades indicadas, una indemnización por una sola vez cuya cuantía sea cual fuere su categoría, será según la siguiente escala:

Cese a los 65 años de edad del trabajador:	2 mensualidades
Cese a los 64 años de edad del trabajador:	3 mensualidades
Cese a los 63 años de edad del trabajador:	4 mensualidades
Cese a los 62 años de edad del trabajador:	5 mensualidades
Cese a los 61 años de edad del trabajador:	6 mensualidades
Cese a los 60 años de edad del trabajador:	7 mensualidades

Dichas indemnizaciones se calcularán en función al salario base y antigüedad consolidada, si procediere, y se abonarán una vez producido el cese a las edades señaladas.

No percibirán las indemnizaciones pactadas aquellos trabajadores que cesen en las empresas por motivos de despido.

Las partes acuerdan expresamente que las indemnizaciones pactadas nacen exclusivamente como consecuencia de la extinción laboral y que no tienen, en ningún caso, el carácter de complemento de la pensión que en su caso le pueda corresponder al trabajador de la Seguridad Social ni la naturaleza de mejora voluntaria de las prestaciones públicas, ni suponen compromisos de pensión de clase alguna.

Capítulo XIII. Contratación

Artículo 42. Contratos Indefinidos

Esta modalidad contractual, sin impedir la formalización de cualquier otro tipo de contrato legalmente establecido, ha de ser la que en la medida de lo posible se utilice por las empresas del sector como generador de empleo estable en nuestra Provincia.



Los contratos indefinidos seguirán percibiendo las subvenciones, bonificaciones o reducciones que tengan o puedan tener en un futuro en programas de incentivos, y medidas de fomento a la creación de empleo y al autoempleo, o todos aquellos contratos eventuales cualquiera que sea su modalidad, que se transformen en indefinidos durante la vigencia del presente Convenio.

Expresamente se contempla en este Convenio que igualmente percibirán las subvenciones y ayudas establecidas o que pudieran establecerse por la Administración Autonómica.

Artículo 43. Contrato Eventual Por Especiales Circunstancias de la Producción

Cuando las circunstancias del Mercado, acumulación de tareas, o exceso de pedidos así lo exigieran, aún tratándose de la actividad normal de la empresa, se podrán realizar contratos eventuales con una duración máxima de doce meses en un periodo de dieciocho meses.

Artículo 44. Contratos Formativos

1. El contrato de trabajo en prácticas.

La duración del contrato será como mínimo de seis meses y como máximo de veinticuatro meses.

El período de prueba será de dos meses para contratos en prácticas celebrados con trabajadores titulares de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 o 2, y de tres meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores en posesión de título de grado superior o certificado de profesionalidad de nivel 3.

La remuneración será del 60% para el primer año y el 75% para el segundo año del salario previsto para su categoría.

2. El contrato para la formación y el aprendizaje.

Los contratos para la Formación tendrán una duración mínima de seis meses y máxima de tres años.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a tres años, podrá prorrogarse por acuerdo de las partes, hasta por dos veces, sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a seis meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de tres años.

Se podrá celebrar este contrato a trabajadores comprendidos entre los 18 años y los veinticinco años (se podrá celebrar con menores de 30 años hasta que la tasa



de desempleo se sitúe por debajo del 15%).

El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75%, durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año.

Se abonará a los contratados bajo esta modalidad el 75% del Salario Mínimo Interprofesional el primer año y el 85% el segundo y tercer año.

Capítulo XIV. Disposiciones Finales

Artículo 45. Comisión Paritaria

Las partes firmantes, acuerdan acogerse al Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía. (SERCLA).

Se constituye una Comisión Paritaria que estará compuesta por cuatro personas de la representación empresarial y cuatro de la representación social.

Esta Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
 - b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
 - c) La constante evolución del marco de las relaciones de trabajo y los frecuentes cambios normativos hacen necesario que la Comisión Paritaria lleve a cabo las oportunas funciones de adaptación del Convenio a los cambios normativos que pudieran producirse.
- Por todo ello, la Comisión Paritaria, cuando concurren circunstancias relevantes que a su juicio lo hagan necesario, llevará a cabo las adaptaciones que requiera este convenio durante su vigencia.
- d) Si fuera necesario, la Comisión Paritaria podrá, durante la vigencia del Convenio proponer a la comisión negociadora las modificaciones oportunas al objeto de que ésta, si lo considera adecuado, las apruebe.

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

Se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será el suficiente para que pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:



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

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

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito - propuesta dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada, o si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

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

Cuando sea preciso evacuar consultas, el plazo podrá ser ampliado en el tiempo que la propia Comisión determine.

La Comisión Paritaria tendrá su domicilio a efectos de notificación.

Por la parte empresarial: Federación Empresarial Jiennense de Comercio y Servicios

(Asociación Profesional Provincial de Transportes de Mercancías): Avda. Madrid, 32-principal, 23003 Jaén.

Por la parte social:

- U.G.T. Paseo de la Estación, 30 -2ª Plta. 23008 Jaén.

- CC.OO. C/ Castilla, 8 -Plta. Baja. 23007 Jaén.

Artículo 46. Acoso Moral en el Trabajo

La empresa, representantes de los trabajadores y los trabajadores deberán prevenir cualquier tipo de conducta que suponga, según la Nota Técnica de Prevención NTP-476 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, acoso moral.

Artículo 47. Acoso Sexual en el Trabajo

La empresa, representantes de los trabajadores y los trabajadores deberán prevenir cualquier tipo de conducta que suponga, según la Nota Técnica de Prevención NTP-507 del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, acoso sexual.



Artículo 48. Formación

Las partes firmantes del presente convenio están de acuerdo en promover la formación profesional continuada.

La formación profesional continuada se encauzará preferentemente a lograr los siguientes objetivos:

- Actualizar los conocimientos profesionales y técnicos exigibles para cada categoría y puesto de trabajo.
- Procurar el acceso y formación de las nuevas innovaciones tecnológicas y organizativas.
- Atender, en la medida de lo posible, a la participación de los trabajadores en los planes y cursos de formación a la hora de promocionarlos en el puesto de trabajo.

Artículo 49. 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, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las siguientes materias:

- a. Jornada de trabajo.
- b. Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c. Régimen de trabajo a turnos.
- d. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e. Sistema de trabajo y rendimiento.
- f. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- g. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la





existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

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 artículo 41.4 del E.T.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del E.T., para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del E.T..





Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Disposición Final. Adaptación al Nuevo Sistema de Clasificación Profesional

La Comisión Paritaria propondrá a la Comisión Negociadora el inicio de los trabajos necesarios para adaptar en el plazo establecido por la legislación vigente el presente convenio colectivo al nuevo sistema de clasificación profesional al Convenio Colectivo para Transportes Regulares de Mercancías.

ANEXO I



CONVENIO COLECTIVO PARA TRANSPORTES REGULARES DE MERCANCÍAS

TABLA SALARIAL AÑO 2013		
Categorías	TABLA SALARIAL AÑO 2013	
	S.BASE	Horas extras
Grupo I	EUROS	EUROS
Personal Superior y Técnico		
Subgrupo A:		
Jefe de Servicio	1.217,14	13,21
Inspector Provin.	1.099,78	11,93
Subgrupo B:		
Ingeniero y Linc.	1.139,07	12,34
Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	981,97	10,63
Ayudante técnico sanitario	864,13	9,35
Grupo II:		
Personal administrativo:		
Jefe de sección	1.021,23	11,07
Jefe de negociado	958,38	10,39
Categorías:		
Oficial de primera	903,38	9,83
Oficial de segunda	848,41	9,20
Auxiliar administ.	824,83	8,95
Aspirante de 16 a 17 años	510,63	5,54
Subgrupo A:		
Clases primera y segunda:		
Jefe de Admón. 1. ^a	1.060,51	11,49
Jefe de Admón. 2. ^a	942,68	10,23
Clase tercera:		
Encargado de Admón. ruta	816,98	8,84
Factor	809,12	8,77
Encargado de consigna	801,27	8,68
Taquillero/a	801,27	8,68
Repartidor mercan.	25,82	8,52
Mozo	25,82	8,52
Sección tercera:		
Personal de Agencias de Transporte		
Encargado General	942,68	10,23
Encargado almacén	887,68	9,64
Capataz	840,54	9,12
Aux. Almacén y Basc.	801,27	8,68
Mozo especializado	26,10	8,60
Mozo carga/descarga	26,10	8,52
Repartidor mercan.	26,10	8,52
Subgrupo B:		
Transportes mercancías:		
Jefe de tráfico 1. ^a	942,68	10,23
Jefe de tráfico 2. ^a	903,38	9,83
Jefe de tráfico 3. ^a	864,13	9,35
Conductor mecánico	27,37	9,05

Categorías	TABLA SALARIAL AÑO 2013	
	S.BASE	Horas extras
	EUROS	EUROS
Conductor	26,87	8,84
Conductor motocicl. y furgoneta	26,59	8,77
Ayudante	26,34	8,68
Mozo especializado	26,10	8,60
Mozo de carga y descarga Romov.	25,82	8,52
Personal de talleres:		
Jefe de taller	1.021,23	11,07
Encargado o Cont.	942,68	10,23
Encargado general	894,54	9,83
Encargado almacén	879,82	9,53
Jefe de equipo	28,15	9,31
Oficial de 1.ª	27,37	9,05
Oficial de 2.ª	26,87	8,84
Oficial de 3.ª	26,59	8,77
Mozo de taller	25,82	-
Aprendiz de 1.º año	14,72	-
Aprendiz de 2.º año	15,49	-
Aprendiz de 3.º año	16,53	-
Aprendiz de 4.º año	20,64	-
Personal subalterno:		
Cobrador facturas	785,55	8,52
Telefonista	785,55	8,52
Portero	785,55	8,52
Vigilante	785,55	8,52
Botones de 16 a 17 años	510,63	8,52
Limpiador/a (hora)	6,47	8,52

Otros conceptos económicos	AÑO 2013 EUROS
Compensación de trabajos sábado, artículo 12º	3,05
Plus convenio (mensual) artículo 19.º	50,33
Plus Transporte (euros/día) artículo 21º	4,66
Dietas artículo 22.º	
Almuerzo	11,12
Cenar	11,12
Pernoctación	9,24
Desayuno	3,55
Quebranto de moneda(mensuales) artículo 23º	7,76
Kilometraje (euros/Km. mínimo), artículo 26º	0,052934
Bolsa de vacaciones, artículo 30º	119,49
Ayuda estudios, artículo 33º	126,45
Prendas de trabajador, artículo 36º	210,58

ANEXO II
CONVENIO COLECTIVO PARA TRANSPORTES REGULARES DE MERCANCÍAS

TABLA SALARIAL AÑO 2014		
Categorías	TABLA SALARIAL AÑO 2014	
	S.BASE	Horas extras
Grupo I	EUROS	EUROS
Personal Superior y Técnico		
Subgrupo A:		
Jefe de Servicio	1.229,31	13,34
Inspector Provin.	1.110,78	12,05
Subgrupo B:		
Ingeniero y Linc.	1.150,46	12,46
Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	991,79	10,74
Ayudante técnico sanitario	872,77	9,44
Grupo II:		
Personal administrativo:		
Jefe de sección	1.031,44	11,18
Jefe de negociado	967,96	10,49
Categorías:		
Oficial de primera	912,41	9,93
Oficial de segunda	856,89	9,29
Auxiliar administ.	833,08	9,04
Aspirante de 16 a 17 años	515,74	5,60
Subgrupo A:		
Clases primera y segunda:		
Jefe de Admón. 1. ^ª	1.071,12	11,60
Jefe de Admón. 2. ^ª	952,11	10,33
Clase tercera:		
Encargado de Admón. ruta	825,15	8,93
Factor	817,21	8,86
Encargado de consigna	809,28	8,77
Taquillero/a	809,28	8,77
Repartidor mercan.	26,08	8,61
Mozo	26,08	8,61
Sección tercera:		
Personal de Agencias de Transporte		
Encargado General	952,11	10,33
Encargado almacén	896,56	9,74
Capataz	848,95	9,21
Aux. Almacén y Basc.	809,28	8,77
Mozo especializado	26,36	8,69
Mozo carga/descarga	26,36	8,61
Repartidor mercan.	26,36	8,61
Subgrupo B:		
Transportes mercancías:		
Jefe de tráfico 1. ^ª	952,11	10,33
Jefe de tráfico 2. ^ª	912,41	9,93
Jefe de tráfico 3. ^ª	872,77	9,44
Conductor mecánico	27,64	9,14



Categorías	TABLA SALARIAL AÑO 2014	
	S.BASE	Horas extras
	EUROS	EUROS
Conductor	27,14	8,93
Conductor motocicl. y furgoneta	26,86	8,86
Ayudante	26,60	8,77
Mozo especializado	26,36	8,69
Mozo de carga y descarga Romov.	26,08	8,61
Personal de talleres:		
Jefe de taller	1.031,44	11,18
Encargado o Cont.	952,11	10,33
Encargado general	903,49	9,93
Encargado almacén	888,62	9,63
Jefe de equipo	28,43	9,40
Oficial de 1. ^a	27,64	9,14
Oficial de 2. ^a	27,14	8,93
Oficial de 3. ^a	26,86	8,86
Mozo de taller	26,08	
Aprendiz de 1. ^o año	14,87	
Aprendiz de 2. ^o año	15,64	
Aprendiz de 3. ^o año	16,70	
Aprendiz de 4. ^o año	20,85	
Personal subalterno:		
Cobrador facturas	793,41	8,61
Telefonista	793,41	8,61
Portero	793,41	8,61
Vigilante	793,41	8,61
Botones de 16 a 17 años	515,74	8,61
Limpiador/a (hora)	6,53	8,61

Otros conceptos económicos	AÑO 2014 EUROS
Compensación de trabajos sábado, artículo 12 ^o	3,08
Plus convenio (mensual) artículo 19. ^o	50,83
Plus Transporte (euros/día) artículo 21 ^o	4,71
Dietas artículo 22. ^o	
Almuerzo	11,23
Cenar	11,23
Pernoctación	9,33
Desayuno	3,59
Quebranto de moneda(mensuales) artículo 23 ^o	7,84
Kilometraje (euros/Km. mínimo), artículo 26 ^o	0,053464
Bolsa de vacaciones, artículo 30 ^o	120,68
Ayuda estudios, artículo 33 ^o	127,71
Prendas de trabajador, artículo 36 ^o	212,69

Jaén, a 24 de Mayo de 2013.- El Jefe de Servicio de Administración Laboral,



Andalucía

Transportes Regulares de Mercancías

BOP 100, 28 de mayo del 2013

Página 26 de 26

MANUEL M^a MARTOS RUBIO.

