CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA 2005-2008.

Capítulo I Disposiciones Generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación.

El presente convenio de ámbito provincial afectará a todas las empresas dedicadas a las actividades de servicios regulares y servicios discrecionales de transporte de mercancías por carretera, agencias de transporte, auxiliares de transporte, mudanzas y guardamuebles, grúas móviles, lavado y engrase de coches, coches de alquiler sin conductor y a sus trabajadores. Se aplicará asimismo a todas las empresas de nueva creación durante la vigencia del presente convenio y a las que residiendo en otro lugar tengan el establecimiento dentro de la provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2. Vigencia.

Con independencia de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia, el presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2005 y tendrá una vigencia de cuatro años, es decir, hasta el 31 de diciembre del 2008, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de ninguna de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento. Las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la denuncia.

Artículo 3. Prelación de normas.

El presente Convenio Colectivo sustituye íntegramente, por lo que se refiere al transporte de mercancías, a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, conteniendo además normas reguladoras del empleo, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la resolución de conflictos, la prevención de riesgos laborales y la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

Artículo 4. Garantía Personal.

Las condiciones pactadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad subsisten.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en conjunto y cómputo anual por categoría y trabajador.

En los casos en que existan condiciones particulares más beneficiosas para el personal que disfruta de ellas, subsistirán como garantía personal.

Artículo 5. Supletoriedad

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General del Sector y a cuantas modificaciones posteriores de igual o superior rango se produzcan.

Artículo 6. Comisión Paritaria.

Para la interpretación de las Cláusulas de este convenio y, en general, para atender cuantas cuestiones deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria Mixta que constará de cuatro miembros por cada representación.

Constituyen dicha Comisión:

• POR LA PARTE EMPRESARIAL: Don Manuel Ruiz Ballesteros, Don Juan Molero Valero, Don Jesús Luque Fernández y Don José Blanco Urbano.

• POR LA PARTE SOCIAL: Don Manuel Sánchez García (UGT), Don Joaquín Romero Santos (U.G.T), Don Juan Illescas Muñoz, (CC.OO.), y Don Francisco Mendieta Herrador (CC.OO.).

En caso de que estas personas no puedan asistir se nombrarán suplentes.

Ambas partes de la Comisión Paritaria podrán asistir a las reuniones de la misma acompañados de los asesores que estimen convenientes. Por la parte empresarial será Don Antonio Arroyo Díaz, letrado de CECO.

El domicilio de la Comisión se fija en la Avda. del Gran Capitán nº 12-2ª.

Artículo 7. Mediación y arbitraje.

En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitrajes si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación; el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a mediación o arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes discrepantes.

Artículo 8. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Provincial para las Empresas

de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Capítulo II Organización Del Trabajo

Artículo 9. 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 Provincial 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 10. Obligaciones Generales.

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

Artículo 11. Igualdad.

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

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

Capítulo III Del Personal

Sección Primera. Principios Generales

Artículo 12. Generalidades

La clasificación de 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 13. Movilidad funcional

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Provincial, y con acomodamiento a lo dispuesto en el art. 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 Art. 22,3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio Provincial.

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 justifique se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de los trabajadores.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Sección Segunda. Clasificación General

Artículo 14. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de

aplicación de este Convenio Provincial se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Personal Superior y Técnico.

Grupo II.- Personal de Administración.

Grupo III.- Personal de Movimiento.

Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 15. 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.

15.1.- Director de Área o Departamento.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

15.2.- 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 que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 15.1 y 15.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a

título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

15.3.- Jefe de Servicio.

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

15.4. - 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.

15.5. - 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.

15.6 - Jefe de Sección.

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

15.7.- 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 profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

15.8.- Jefe de Tráfico de Primera.

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

Director o Delegado de Sucursal.

15.9.- Jefe de Tráfico de Segunda.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Trafico 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.

15.10.- Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores.

Es el que, con mando directo sobre el 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.

15.1.- 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.

15.12.- Jefe de Taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores, pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

15.13.- Contramaestre o Encargado.

Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en

talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Artículo 16. Grupo II. Personal de Administración.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/ o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u 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:

16.1.- Oficial de Primera.

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

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

16.2.- Oficial de Segunda.

Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

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

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

Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiera.

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

16.4.- Encargado de Garaje.

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

16.5.- Auxiliar.

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

16.6.- Telefonista.

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

Artículo 17. 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 de las mismas:

17.1.- Conductor mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta. ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiera, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan del permiso de conducir de la clase «C+ E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 17.4.

17.2.- Conductor.

Es el empleado que aún estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de 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 de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Debe 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.

17.3.- Conductor - Repartidor de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarías necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir 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.

17.4.- Obligaciones especificas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 17.1 y 17.2.

Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente

indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

17.4.a.- Cuando conduzca vehículos-cisterna, deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, 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.

17.4.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, cuando proceda, la circulación de aire.

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

17.4.c.- Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

17.4.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.

17.4.e.- El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

17.4.f.- Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio

vehículo cuando así lo exija el servicio.

17.5.-Capataz.

Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del 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.

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

17.6. Capitonista.

Es el empleado 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 Capataz cuando el caso lo requiera.

17.7.- Ayudante y/ 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, realizándolo con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante servicio y llevará la documentación de las mercancías, encarnándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos.

Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

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

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

17.8.- Auxiliar de Almacén-Basculero.

Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía, hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores 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.

17.9.- Mozo ordinario.

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

Artículo 18. 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:

18.1.- Ordenanza.

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

18.2.- Guarda.

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

18.3.- Personal de Mantenimiento y Limpieza.

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

18.4.- Capataz de Taller o Jefe de Equipo.

Es el que, a las órdenes directas de un Contramaestre si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, 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.

18.5.- Oficial de Primera 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.

18.6.- Oficial de Segunda 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 desembalase y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías 18.5 ó 18.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

18.7.- Mozo Especializado de Taller.

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

18.8.- Peón Ordinario.

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.

Sección Tercera. Duración del contrato

Artículo 19. Ingreso al trabajo.

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

Artículo 20. Fomento de empleo estable

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. 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. Las rotaciones temporales que no obedezcan a circunstancias coyunturales de la explotación, deberán transformarse en obras y servicios o indefinidos, según el caso, para dar mayor estabilidad en el empleo y evitar en lo posible el uso abusivo de esta modalidad de empleo.

Artículo 21. Período de prueba.

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

Artículo 22. 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 básicos 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 solo 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 23. Jubilación.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 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 su base reguladora de la prestación, en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

De conformidad con el R.D. 1.194/85 los trabajadores podrán jubilarse a la edad de 64 años, como medida de fomento de empleo, sin aplicación de coeficiente reductor, y con los beneficios que tendrían de haber cumplido los 65 años. Las empresas se obligan a sustituir simultáneamente a los trabajadores jubilados por un trabajador desempleado inscrito en la oficina de empleo como tal. Este contrato de trabajo ha de tener una duración mínima de un año, ha de ser a tiempo completo y se celebrará al amparo de cualquiera de las modalidades de contratación vigentes.

Artículo 24. Suspensión de contrato con derecho a la reserva de puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo establecido en los artículo 45 y 48 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores tendrán derecho a la suspensión de su contrato con la reserva de su puesto de trabajo en los siguientes casos:

a) En el supuesto de parto la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que 6 semanas sean inmediatamente posteriores al parto, pudiendo hacer uso de ésta el padre para el cuidado de su hijo, en caso de fallecimiento de la madre.

No obstante lo anterior, en el caso de que el padre y la madre trabajen, ésta, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar porque el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre, salvo que en el momento de su efectividad la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para su salud.

b) En el supuesto de adopción y acogimiento, tanto preadoptivo como

permanente, de menores de hasta 6 años, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliable en el supuesto de adopción o acogimiento múltiple en dos semanas por cada hijo a partir del segundo, contadas a la elección del trabajador, bien a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento, bien a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción. La duración de la suspensión será asimismo, de 16 semanas en los supuestos de adopción o acogimiento de menores mayores de 6 años de edad cuando se trate de menores discapacitados o minusválidos o que por sus circunstancias o experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

En el caso de que el padre y la madre trabajasen, el periodo de suspensión se distribuye, a opción de los interesados, de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos y con los límites de duración de dicho período señalados.

Capítulo IV Jornada, Descansos, Vacaciones

Artículo 25. Jornada.

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

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

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

Este descanso de 15 minutos en el caso de los conductores es el correspondiente a las paradas técnicas que coinciden con el período de descanso en la conducción que aparecen reflejados en el tacógrafo.

Dentro de la jornada anual la dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria que se adecue a sus necesidades funcionales. En aquellas empresas donde sea posible una programación de la actividad, deberá figurar en el cuadro

de servicio la hora de inicio y/o finalización, quedando ésta sujeta a las necesidades organizativas de la empresa.

Con independencia de esta jornada, el personal afectado por el presente Convenio disfrutará de una reducción de la jornada completa los días 24 y 31 de diciembre. Durante los días oficiales de feria habrá una reducción de 12 horas de jornada que podrán concretarse en reducción de 3 medias jornadas durante tres días o de un día y medio, poniéndose de acuerdo empresa y trabajadores para concretar qué días serán. Estas reducciones se consideran como trabajo efectivo.

Artículo 26. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional sí 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, en caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

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. Las vacaciones no comenzarán ni en festivo ni en descanso semanal, salvo aquellas que se disfruten por quincenas o meses naturales.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, en caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

Los trabajadores cuyos hijos menores de 18 años realicen algún tipo de estudios oficiales tendrán la potestad de elegir un periodo vacacional de al menos 15 días ininterrumpidos que coincidan con periodo no lectivo de sus hijos, siempre que sea compatible con el desarrollo de la actividad empresarial.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Las vacaciones serán rotativas para trabajadores que tengan la misma categoría profesional, siempre que sea compatible con la actividad de la misma.

Las vacaciones serán retribuidas en función del salario base más antigüedad (premio vinculación), plus convenio y 156,12 Euros en concepto de bolsa de vacaciones.

Artículo 27. Permisos retribuidos

El trabajador, previo aviso y notificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio.

b) 3 días laborables en caso de nacimiento de un hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad o convivencia. Cuando por tal motivo necesite desplazarse, el plazo será de 5 días.

c) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y 3 días para el traslado del domicilio a localidad distinta.

d) Para concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

e) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba retribución o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

f) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.

g) Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La mujer por su voluntad podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora con la misma finalidad.

h) Por el tiempo indispensable para renovar el carnet de conducir con el máximo de tres horas y de mutuo acuerdo con la empresa.

i) Un día de asuntos propios, a solicitar con 48 horas de antelación.

Dicho día no podrá incorporarse al inicio o finalización de periodo vacacional propio. Asimismo tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores de la misma sección, siempre que esta tenga menos de 30 trabajadores.

Artículo 28. Calendario laboral.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1.561/ 1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan acordado la empresa con los representantes de los trabajadores.

Artículo 29. Horas Extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria.

Cuando un trabajador realice horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas o pagadas según acuerdo entre las partes.

Cuando se opte por la compensación cada hora extra realizada equivaldrá a 1,75 horas de descanso. En caso de quedar decimal a la hora de efectuar el cálculo, se redondeará al alza. 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. Las horas extras, en caso de no ser compensadas, serán pagadas en la cantidad de 8,13 euros/hora para todas las categorías profesionales y antigüedades.

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

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo 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, mudanzas, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

Capítulo V Retribuciones

Artículo 30. Retribuciones salariales.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 31. Retribuciones extrasalariales.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el

trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares los anteriormente relacionados.

Artículo 32. Estructura salarial.

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

Artículo 33. Salario Base.

El sueldo o salario base de cada categoría profesional es el que figura en la tabla salarial anexa número I a este Convenio. Dicha tabla salarial se aplicará con carácter retroactivo desde el 1 de enero de cada año.

Artículo 34. Premio de Vinculación.

Con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, las partes acuerdan:

a) El personal que a partir de la firma del presente Convenio, se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el Convenio, devengará la siguiente cantidad en concepto de PREMIO DE VINCULACIÓN, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado antigüedad: Por cada cinco años de servicio 35 euros/mes y con un tope máximo de 105 euros/mes.

Las cantidades correspondientes al Premio de Vinculación no se verán modificadas por ningún tipo de revisión que pueda afectarle al resto de los conceptos de este Convenio.

b) Para aquellos trabajadores que en el momento de la firma del convenio tengan contratos temporales en vigor, cuyo contrato o sucesivos contratos temporales excedan de los veinticuatro meses de duración, y al final de la vigencia de su contrato o contratos, no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del salario base del Convenio, sobre los meses que excedan de los dos años del contrato, con independencia de la indemnización de 8 días por año que pudiera corresponderle por la aplicación de l art. 49 c del E.T.

c) Los trabajadores que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo recogido en dicho apartado. Aquellos

trabajadores que perciban antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), seguirán devengando la misma y se les respetará el derecho a alcanzar el próximo tramo porcentual a cumplir, en cuyo momento, quedará consolidado y congelado el porcentaje alcanzado, teniendo este la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible.

El premio de vinculación se devengará desde el mismo día en que se cumplan los diferentes tramos de permanencia en la empresa y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

La vigencia de lo acordado en este artículo no se agotará con la del convenio.

Artículo 35. Gratificaciones Extraordinarias

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias: Julio, Navidad y Beneficios, a razón de 30 días de salario más plus de convenio más antigüedad o plus de vinculación, cada una de ellas, siendo sus fechas de abono los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo respectivamente, salvo pacto en contrario con los trabajadores. La paga de beneficios será abonada con el salario a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 36. Incapacidad Temporal.

Los trabajadores que se encuentren en IT, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrán derecho a la percepción desde el primer día de la baja, del cien por cien de su salario base más antigüedad, plus de transporte y plus convenio, durante esta situación.

Si la I.T. es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, el trabajador no podrá beneficiarse de dicho complemento en más de una ocasión por año natural, salvo en los casos de hospitalización.

Artículo 37. Plus de transporte.

Se fija un plus de transporte urbano, con carácter compensatorio, de los gastos realizados por los trabajadores en sus desplazamientos a los centros de trabajo.

El plus de transporte queda establecido en 4,16 Euros por día de asistencia al trabajo.

El plus de transporte no se verá afectado por ningún tipo de revisión que pueda afectarle al resto de los conceptos de este Convenio.

Artículo 38. Quebranto de moneda

Los trabajadores que habitualmente manejen fondos en metálico bien porque este cometido forme parte de su actividad principal o porque cobren o abonen

facturas como actividad complementaria, recibirán la cantidad de 20 Euros al mes por dicha circunstancia.

Artículo 39. Prendas de trabajo

A todo el personal, que tenga derecho a prendas de trabajo, la empresa le facilitará según trabajo a desempeñar:

• En época de Invierno: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla, o bien en lugar de lo anterior, dos buzos. Se dotará de prendas de agua y frío para aquellos trabajadores que trabajen a la intemperie de forma habitual o circunstancial en la carga y/o descarga de mercancías.

• En época de Verano: Dos camisas v dos pantalones, o bien, en lugar de todo lo anterior dos buzos.

Se entregarán también dos pares de guantes al año.

El personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo, que se le entregue.

Si la empresa no le entrega dichas prendas, le abonará, en concepto de desgaste de ropa, la cantidad de 160,43 Euros al año. Independientemente de lo indicado, la empresa tendrá que proveer al personal siempre que las condiciones de trabajo lo requieran de prendas de protección y seguridad adecuadas y necesarias.

Artículo 40. Dietas.

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador que, por razones de trabajo, haya de trasladarse al lugar distinto de aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine.

Tendrán derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurran las circunstancias siguientes:

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio de Córdoba, cuando se trate de empresas radicadas en esta ciudad o en alguno de los municipios integrados en su provincia.

b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

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 12 horas y la llegada después de las 14

horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual Y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

En todo caso, se percibirá la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando se produzca una salida de la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo antes de las 7 horas.

El importe de la dieta se fija en 30,09 Euros, distribuidos de la siguiente forma:

a) Desayuno: 3,03 Euros.

b) Almuerzo: 10,60 Euros.

c) Cena: 8,56 Euros.

d) Pernoctación: 7,90 Euros.

En el transporte internacional será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa.

Artículo 41. Plus de Nocturnidad y Plus de Peligrosidad.

A.- Plus de Nocturnidad.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana tendrán una retribución especifica, incrementada en 0,72 euros en 2.005, 0.76 euros en 2.006, 0.80 euros en 2.007 y 0.84 euros en 2.008 por cada hora trabajada en dicho período, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

Durante el periodo de vigencia del presente Convenio, el plus de nocturnidad no sufrirá revisión económica alguna

B.- Plus de Peligrosidad.

Se abonará un Plus de Peligrosidad, cifrado en un 15% del salario base, para aquellos conductores que transporten mercancías peligrosas, a excepción de los conductores que transporten las cantidades que recoge el marginal 10.011 del

ADR.

Artículo 42. Ayuda para Estudios.

Todos los trabajadores sin excepción tendrán derecho a la percepción de 69,93 Euros. Esta cantidad será abonada el día 1 de septiembre.

Artículo 43. Plus de Convenio.

Se establece un plus de convenio consistente en 30,68 Euros mensuales para todas las categorías que irá incluido en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 44.- Seguro de muerte e invalidez permanente por accidente de trabajo.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de concertar un seguro de muerte o incapacidad permanente consistente en TREINTA MIL CIENTO SEIS EUROS CON ONCE CENTIMOS DE EURO (30.106'11 euros) para cada contingencia.

Las empresas presentarán copia de la póliza de seguros a todos los trabajadores en un plazo no superior a 45 días a contar desde la publicación del presente Convenio en el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 45. Multas y Sanciones.

Las empresas serán responsables de las multas y sanciones impuestas por la Autoridad en los siguientes casos:

a) Cuando se deba a exceso de jornada de conducción.

b) Aparcamiento o estacionamiento indebido, cuando éste se produzca por las propias exigencias de la actividad laboral.

c) Cuando sea motivada por la falta de documentación necesaria en relación al vehículo.

d) Cuando sea motivada por la ausencia o mal funcionamiento de los elementos necesarios en el vehículo.

e) En todos aquellos casos en que la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determinen en consecuencia.

Artículo 46. Retirada del Carnet de conducir. Disposición común a las categorías 17.1, 17.2 y 17.3.

Los trabajadores que tengan en la empresa como actividad la de conducir un vehículo para el que se precise carnet de cualquier categoría, en el supuesto de que por la autoridad gubernativa o judicial le sea retirado dicho carnet por tiempo inferior a un año, pasarán a ocupar otro puesto en la empresa mientras dure la suspensión del citado carnet, considerándosele las mismas retribuciones, fijadas en el presente Convenio.

Este beneficio no se disfrutará en el caso de que la privación de dicho carnet tenga relación con la ingestión de bebidas alcohólicas o drogas.

Artículo 47. Incremento Salarial

Para cada año de la vigencia del presente Convenio Colectivo y con efecto retroactivo a 1 de enero de 2005, se producirá un incremento del IPC previsto para cada año más un 1% de los valores económicos de este Convenio.

Los atrasos económicos correspondientes al presente Convenio Colectivo, serán abonados por las empresas como máximo un mes después a la fecha de publicación del mismo por el BOLETÍN OFICIAL de la Provincia.

Artículo 48. Cláusula de Revisión Salarial

En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC), establecido por el INE registrase al 31 de Diciembre de cada año un incremento superior al IPC previsto para dicho año, se efectuará una revisión salarial del 100% de la diferencia aritmética que exista entre el IPC real y el IPC previsto para cada año. Tal incremento se abonará con efectos retroactivos desde el día 1 de Enero al 31 de Diciembre de cada año, dentro del primer trimestre del año siguiente, sirviendo esta diferencia o revisión, en caso de producirse, como base de cálculo para las siguientes revisiones y subidas salariales.

Capítulo VI Movilidad Geográfica

Artículo 49. Traslado forzoso.

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 estos 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 viajes del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 50. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

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% 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.

Artículo 51. Fallecimiento fuera de la residencia habitual.

Si el trabajador falleciera fuera de su residencia habitual, encontrándose desplazado por orden de la empresa, está correrá con los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia.

Artículo 52. Jubilación a tiempo parcial.

Los trabajadores afectos al presente convenio tienen derecho a jubilarse parcialmente (siendo este derecho sólo optativo para el trabajador) conforme a lo dispuesto en la legislación vigente (ET, Art. 12.6 –modif. Ley 12/2001, Art. Primero. siete-; LGSS, Art. 166 – modif. Ley 24/2001, Art. 34. seis -; y RD 144/1999, arts. 8º a 17º), después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

• El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las

condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

• La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 15 por 100 y un máximo del 85 por 100 de aquéllos.

Para poder realizar este contrato, en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total.

Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

Queda derogada la incentivación económica para las jubilaciones anticipadas prevista en el Artículo 51 del Convenio Colectivo anterior (2001-2003).

Capítulo VII Régimen Disciplinario

Artículo 53. Faltas.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Convenio Provincial y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 54. 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 55. Son faltas graves:

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2.- Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

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

5.- La alegación de causas falsas para las licencias.

6.- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

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

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

9.- Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios Y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

10.- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11.- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 53, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 53.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 53.3), o la falta al trabajo sin

causa justificada (artículo 53.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 53.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

Artículo 56. 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, ó 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.- 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 57. 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 58. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarías 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.

* Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, salvo lo expresado en el artículo 45.

Artículo 59. Prescripción

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.

Capítulo VIII Garantías Sindicales

Artículo 60- Detracción de la cuota Sindical.

Las centrales Sindicales presentarán en cada empresa relación de los trabajadores afiliados a cada una de ellas, así como autorización escrita de cada trabajador para que se le descuente de su haber mensual dicha cuota. Igualmente cada Central Sindical podrá designar de entre sus afiliados un representante para el cobro de la totalidad de las cuotas o cuentas bancarias en las que se habrá de ingresar.

La obligación contraída por la empresa cesará en el momento en que fuera revocada la autorización por el trabajador.

Artículo 61- Derechos y garantías sindicales.

Los trabajadores de la empresa en que se cumpla el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla a una Central Sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados (no individualmente) de un máximo de cinco días anuales de licencia retribuida para asistencia a congresos o asambleas de su Central Sindical.

La utilización de dichos días requerirá comunicación de su central sindical con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas, si se utilizaran dos o más, con su posterior justificación. Los delegados de personal y comités de empresa, como órgano de representación de los trabajadores, tendrán la composición y garantías que se señalan en el Real Decreto Ley 1/1995, de 24 de marzo, disponiendo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer su derecho de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, debiendo comunicarlo previamente a la empresa, todo ello de acuerdo con la normativa legal; a tal efecto dispondrán de un tablón de anuncios, Los trabajadores y sus delegados podrán hacer uso de sus derechos de reunión en el local que designará la dirección de la empresa dentro de ésta, previo comunicación a ésta de la fecha, hora y orden del día, todo ello según determinan las normas generales y fuera de las horas de trabajo.

Cláusula adicional primera

Cláusula de Descuelgue

Los porcentajes de incremento salarial establecidos en este Convenio no serán de necesaria y obligada aplicación para aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los dos ejercicios contables anteriores al que pretendan implantar estas medidas. Asimismo, se tendrán en cuenta las previsiones para el año siguiente, en las que se contemplará la evolución del mantenimiento del nivel de empleo. En esto casos se trasladará a las partes la fijación del aumento del salario.

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

Las empresas en las que, a su juicio, concurran las circunstancias expresadas, comunicarán a los representantes de los trabajadores su deseo de acogerse al procedimiento regulado en esta cláusula, en el plazo de un mes a contar desde la

fecha de la publicación de este Convenio. En la misma forma será obligatoria su comunicación a la Comisión Paritaria de interpretación del presente Convenio.

En el plazo de veinte días naturales a contar desde esta comunicación la empresa facilitará a los representantes de los trabajadores y si no los hubiere a la Comisión Mixta Paritaria del Convenio, la documentación a la que se hace referencia en los párrafos anteriores, y dentro de los siguientes diez días, las partes deberán acordar la procedencia o improcedencia de la aplicación de esta cláusula.

El resultado de esta negociación será comunicado a la Comisión Mixta de interpretación examinará los datos puestos a su disposición, recabará la documentación complementaria que estime oportuna y los asesoramientos técnicos pertinentes. Oirá a las partes, debiendo pronunciarse si en la empresa solicitante concurren o no las circunstancias exigidas en el párrafo primero de esta cláusula.

Los acuerdos de la Comisión Mixta de interpretación se tomarán por unanimidad, y si no existiera ésta, la mencionada Comisión solicitará informe de auditores-censores jurados de cuentas que será vinculante para la Comisión siendo los gastos que se originen por esta intervención de cuenta de la empresa solicitante.

Este procedimiento se tramitará en el plazo de un mes a partir de que las partes den traslado del desacuerdo a la Comisión Mixta de interpretación.

Los plazos establecidos en esta cláusula son de caducidad a todos los efectos.

En todo caso, debe entenderse que lo establecido en los párrafos anteriores sólo afectará al concepto salarial hallándose obligadas las empresas afectadas por el contenido del resto de lo pactado en este Convenio.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y de los datos a que haya tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando por consiguiente respecto a todo ello, sigilo profesional.

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

Finalizado el período de descuelgue, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores, para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que dure la aplicación de esta cláusula.

Cláusula adicional segunda

Formación

Ambas partes acuerdan crear una Comisión de formación, que será paritaria y estará compuesta por cuatro miembros que se reunirán al menos una vez por mes.

Dicha comisión tendrá como misión:

Adaptar y aplicar en nuestra provincia el acuerdo Nacional de Formación, así como estudiar y regular la formación a implantar en dicho sector.

Cláusula adicional tercera

Contrato eventual por circunstancias de la producción (RD Leg. 1/1995 y RD 2720/1998).

Los contratos eventuales por circunstancias de la producción tendrán una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho.

Cláusula adicional cuarta

Fomento del Empleo

Las empresas afectadas por el presente convenio estarán obligadas a mantener un 40% del total de la plantilla, con contratos indefinidos.

No entrarán en el cómputo del 40% como fijos los trabajadores contratados por “obra o servicio determinado”.

Este acuerdo afecta a todas las empresas que tengan 10 o más trabajadores.

Cláusula adicional quinta

Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución de 3 de abril de 1.996 y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A 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.

Cláusula adicional séxta

Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de todos los reglamentos en vigor referentes a esta materia.

Cláusula adicional séptima

Condiciones Laborales de los Trabajadores de Grúas

Ambas partes acuerdan, que la Comisión Paritaria, procederá a mantener reuniones en la que se analizarán las condiciones laborales de los trabajadores de Grúas, y tratarán de alcanzar antes del 31 de diciembre de 2005 un acuerdo en el que se recojan las especificidades de este subsector. El acuerdo alcanzado en esta materia será incorporado al contenido del convenio.

Cláusula adicional octava

Estudio de la viabilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción.

Ambas partes acuerdan, que la Comisión Paritaria procederá antes del 31 de diciembre de 2005 a estudiar de la viabilidad de implantación de un seguro colectivo que cubra la contingencia de retirada de la licencia de conducción, por parte de los conductores cuando la retirada sea atribuible a infracciones cometidas en el transcurso de la actividad laboral. El acuerdo alcanzado en esta materia será incorporado al contenido del Convenio.

ANEXO I

TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE CÓRDOBA 2005

GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR TECNICO

	Euros/mes
Director de Área o Departamento	940,09
Director o Delegado de sucursal	940,09
Jefe de Servicio	940,09
Titulado Grado Superior	900,96
Titulado Grado Medio	819,85
Jefe de Sección	819,85
Jefe de Negociado	759,00
Jefe de Tráfico de primera	753,54
Jefe de Tráfico de segunda	744,39
Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas distribuidores	744,19
Inspector-visitador de empresas de mudanzas	807,36
Jefe de Taller	850,17
Contramaestre o Encargado	760,50

GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACION

Oficial de 1.ª	740,80
Oficial de 2.ª	707,25
Encargado de Almacenes de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles	740,99
Encargado de Garaje	752,67
Auxiliar	690,70
Telefonista	667,90

GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO

Conductor Mecánico	24,50
Conductor	23,97
Conductor-Repartidor de vehículos ligeros	22,93
Capataz	23,69
Capitonista	23,24
Ayudante y/ o Mozo especializado	23,24
Auxiliar de Almacén/ Basculero	23,26
Mozo ordinario	22,94

GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	661,54
Guarda	640,57
Personal de Mantenimiento y Limpieza	640,57
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	760,50
Oficial de Primera de Oficios	722,60
Oficial de Segunda de Oficios	721,60
Mozo especializado de taller	687,77
Peón ordinario	672,85

OTROS CONCEPTOS

Bolsa de Vacaciones (Art. 27)	156,12
Quebranto de Moneda (Art.38)	20,00
Prendas de Trabajo (Art. 39)	160,43
Dietas (Art. 40):	
Desayuno	3,03
Almuerzo	10,60
Cena	8,56
Pernoctación	7,90
Nocturnidad Ptas./hora (Art. 41)	0,72
Ayuda para Estudios (Art. 42)	69,93
Plus Convenio (art. 43)	30,68
Plus Transporte (art. 37)	4,16

Seguro de Muerte e Invalidez (Art. 44).....	30.106,11
Horas Extraordinarias.....	8,13
Premio Vinculación Quinquenio.....	35,00
Tope Premio Vinculación.....	105,00