

**TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE
TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA
DE LA REGION DE MURCIA 2004-2006**

CAPITULO I

Condiciones generales

ARTICULO 1º. Ambito territorial.

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas radicadas en la Región de Murcia y a las que con domicilio social en otro lugar, tengan establecimiento o centros de trabajo dentro de dicha Región, en cuanto al personal adscritos a los mismos.

ARTICULO 2º. Ambito sectorial.

Sus disposiciones obligan a todas las empresas cuya principal actividad sea el transporte de mercancías por carretera, tanto en servicios regulares como discrecionales, transportes especiales, agencias de transporte, grúas y maquinaria pesada.

ARTICULO 3º. Ambito personal

Este Convenio afectará a la totalidad de los trabajadores de las empresas comprendidas en el mismo, a excepción de los cargos de alta dirección o de alto consejo en que concurren las características determinadas en las disposiciones legales vigentes.

ARTICULO 4º. Ambito temporal

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2006 y será prorrogado por la tácita cada año, salvo renuncia rescisoria o petición de revisión en las condiciones previstas en las disposiciones legales vigentes con dos meses de antelación.

ARTICULO 5º. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que la Dirección General de Trabajo de la Comunidad Autónoma, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido total.

ARTICULO 6º. Compensación, garantía personal y absorción.

Las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa o por imperativo legal, en cómputo anual.

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a la que pudiera corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el presente convenio, el exceso habrá de serle respetado como condición más beneficiosa, a título exclusivamente personal.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

Los trabajadores afectados por este Convenio no percibirán al mes menos cantidad de la que pueda corresponderles de acuerdo con la aplicación de las disposiciones establecidas en el mismo.

ARTICULO 7º. Remisión a otras normas.

Para todo lo no previsto en las presentes normas se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera publicado en el BOE del 29/1/1998 y las disposiciones legales de general aplicación.

ARTICULO 8º. Jornada reducida.

El personal que preste servicio en régimen de jornada reducida, percibirá los beneficios establecidos en las presentes normas en proporción al tiempo que preste su servicio y en todos los conceptos que se establecen para el personal de jornada completa.

ARTICULO 9º. Derogación del convenio anterior.

El presente Convenio, a partir de su entrada vigor, deroga al anterior Convenio existente de fecha 1 de enero de 1998 y las sucesivas prórrogas del mismo.

ARTICULO 10º. Comisión Paritaria.

Se establece crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de doce miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo e interpretación de sus preceptos.
- Elaborar las propuestas y estrategias de formación en el sector.

- Supervisar los planes de formación que se lleven a cabo en el sector, tanto en su fase de elaboración como en su desarrollo.
- Realizar la valoración de las acciones formativas una vez efectuadas.
- Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

Esta Comisión se reunirá, previa convocatoria de su Secretario, a instancias de cualquiera de sus dos partes, en un plazo no superior a 72 horas.

Esta Comisión se reunirá, como mínimo, cada tres meses obligatoriamente, y cuantas veces lo solicite cualquiera de las partes.

Miembros de la Comisión Paritaria:

Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte de Murcia (FROET):

- D. Pedro Hernández Filardi
- D. Ernesto Damián Sanmartín
- D. Esteban Pérez López
- D. Pedro Garcia-Balibrea Martínez
- D. Francisco González Morcillo
- D. Manuel Pérezcarro Martín

Parte social:

- D. Nicolás Vicente Carrión (U.G.T.)
- D. Antonio Tobal Pagán (U.G.T)
- D. Juan Jiménez Guerrero (CC.OO.)
- D. Mariano Marín Franco (CC.OO.)
- D. Pedro Fernández Enciso (U.S.O.)
- D. Diego Moya Urán (U.S.O.)

Secretario: Benigno Manuel Romero Nicolás (con voz pero sin voto).

Ante la imposibilidad de asistencia de estos vocales, tanto sociales como económicos, podrán delegar por escrito ante su propia Comisión, su representación.

CAPITULO II

ORGANIZACION DEL TRABAJO

ARTICULO 11. 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 perso-

nas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

ARTÍCULO 12. Obligaciones del trabajador.

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 13. Prohibición de discriminación.

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

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

ARTÍCULO 14. Sistemas de remuneración con incentivo.

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

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

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

CAPITULO III

DEL PERSONAL

Sección Primera. Principios Generales

ARTÍCULO 15. Clasificación del personal.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

ARTICULO 16. Movilidad funcional.

Los trabajadores sujetos a este convenio, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y al Acuerdo General, 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.

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

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

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

Sección Segunda. Clasificación General.

ARTICULO 17. Grupos profesionales.

El personal afectado por este convenio 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

ARTICULO 18. 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.

18.1. Director de Area o Departamento.- Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Areas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

18.2. 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 18.1 y 18.2 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.

18.3. 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.

18.4. 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.

18.5. 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.

18.6. 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 estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

18.7. 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.

18.8. 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 tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

18.9. 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 Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

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

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

18.11. 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.

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

18.13. Contraamaestre o Encargado.- Comprende esta categoría a aquéllos 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.

ARTICULO 19. 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:

19.1.- 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.

19.2.- 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.

19.3.- 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 del 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 hubiere.

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

19.4.- 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.

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

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

ARTICULO 20. 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:

20.1.- Conductor mecánico.- Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesi-

dades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 20.4.

20.2.- Conductor.- Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.

20.3.- Conductor-Repartidor de vehículos ligeros.- Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros.

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo

obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.

20.4.- Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 20.1. y 20.2.

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:

20.4.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 despresurizar 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.

20.4.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.

20.4.C.- Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

20.4.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.

20.4 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.

20.4 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.

20.5. 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 cumplimentar los documentos y de cualquier otra ... relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

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

capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

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

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

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

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

20.8. 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.

20.9. 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 acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

ARTICULO 21. 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:

21.1.- 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.

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

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

21.4. Capataz de Taller o Jefe de Equipo.- Es el que, a las órdenes directas de un Contraamaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a 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.

21.5. 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.

21.6. 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 desembalaje y los propios de la mudanza-- se clasificará en una de las categorías 20.5 ó 20.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

21.7. 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.

21.8. 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. El contrato

ARTICULO 22. Formalización y duración.

22.1. Formalización.

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.

22.2. Duración.

En atención al carácter estacional del transporte de mercancías por carretera en la Región de Murcia, se modifica la duración de los contratos regulados en el artículo 15,1,b, del Real Decreto Legislativo 1/95, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo tener éstos una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

Para el control de estos contratos, en aquellas empresas en las que no exista Delegado de Personal, y no pueda por tanto cumplirse el requisito señalado en el art. 8.3 del Real Decreto Legislativo 1/95 de 24 de marzo, las empresas tendrán la obligación de remitir una "Copia Básica" de todos los contratos que realicen de este tipo a la Comisión Paritaria del Convenio, para su conocimiento y efectos, fijando como domicilio de la misma, los locales de FROET, Edificio de Servicios Auxiliares, 3ª planta de la Ciudad del Transporte de Murcia.

La Comisión Paritaria se reunirá con periodicidad trimestral, salvo que el volumen de copias aconseje reuniones con mayor periodicidad. En dichas reuniones se comprobarán todas las copias básicas recibidas acordando lo que se estime oportuno sobre las mismas y con la finalidad de comprobar la correcta aplicación de este artículo.

ARTICULO 23. Fomento del empleo.

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.

ARTICULO 24. Duración del período de prueba.

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

ARTICULO 25. 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.

ARTICULO 26. Preaviso.

Cuando el contrato de trabajo se extinga por dimisión del trabajador, deberá mediar un preaviso de 30 días naturales cuando se trate de empleados

pertenecientes a las siguientes categorías profesionales 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5 del Grupo I (Personal Superior y Técnico) y de 15 días naturales para el resto de las categorías profesionales.

El trabajador que dimita, estará obligado a comunicarlo fehacientemente y por escrito a la dirección de la empresa con la antelación mínima prevista en este artículo. La falta de preaviso o el retraso en su comunicación en el plazo correspondiente, facultará al empresario a deducir de la liquidación practicada al trabajador como saldo y finiquito, una cantidad equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en la comunicación.

ARTICULO 27. Denuncia de los contratos de duración determinada.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

CAPITULO IV

JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES

ARTICULO 28. Jornada laboral.

a) Duración.

Durante la vigencia temporal del presente Convenio, la jornada laboral será de 40 horas semanales de trabajo efectivo para todo el personal.

A efectos del cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.820 horas de trabajo efectivo.

En los casos de jornada continuada, se computará como trabajo efectivo la media hora de descanso diario para el "bocadillo".

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

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

b) Distribución.

Se distribuirá de lunes a viernes, excepto las empresas que por verdaderas necesidades del servicio precisaran trabajar los sábados, en cuyo caso y previo acuerdo con los trabajadores se distribuirá la jornada de lunes a sábado.

Conductores de los servicios regulares y discrecionales.- Para estos, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

Estos conductores tendrán derecho a un descanso de 36 horas ininterrumpidas después de cinco días y medio continuados de viaje y al servicio de la empresa, o en la proporción correspondiente si fuera mayor su duración.

ARTICULO 29. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio o en acuerdos de empresa según lo dispuesto en el artículo 29.

Con excepción de los conductores cuya cuantía y sistema de devengo se establece en el artículo 46 de este convenio, el valor de la hora extraordinaria de cada categoría profesional será el resultado de dividir el importe de la suma de los siguientes conceptos, en cómputo anual, salario base (SB) + gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad (GJN) + participación en beneficios (PB) + plus de asistencia y productividad (PA) + complemento personal de antigüedad (CA) en su caso) entre la jornada laboral (JL) en cómputo anual, incrementado este resultado en un 0,25 % para las realizadas en 2005 y en un 0,50 % para las realizadas en 2006.

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 trabajadas durante los días festivos, de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, se retribuirán como extraordinarias o se compensarán por descansos en proporción equivalente al importe de la hora extraordinaria.

ARTICULO 30. Horas extraordinarias estructurales.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y 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.

ARTICULO 31. Vacaciones

a) Duración.- Todo el personal al servicio de empresas regidas por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de vacaciones de 31 días naturales, retribuidas con el salario base más el plus de asistencia y el complemento personal de antigüedad en aquellos trabajadores que pudiera corresponderles de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta de este Convenio.

b) Distribución.- Las vacaciones se disfrutarán, preferentemente, en los meses de primavera y verano, dependiendo de las necesidades del servicio. En cada sección se elaborará un calendario, en el que basándose en las peticiones del personal, que serán atendidas por orden de antigüedad se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado, teniendo en cuenta que el inicio del periodo habrá de caer en lunes.

Los calendarios se expondrán en el tablón de anuncios de la empresa con la debida antelación, para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados al menos con quince días de antelación, El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Dichos calendarios serán confeccionados en el primer trimestre de cada año.

Las discrepancias que surjan en orden al disfrute de las vacaciones entre las empresas y trabajadores, serán de competencia de la autoridad laboral competente.

ARTICULO 32. Licencias.

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

a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.

b) De uno a cinco días en los casos siguientes:

Alumbramiento de la esposa, enfermedad grave de cónyuge, ascendiente o descendiente, muerte del cónyuge, ascendiente, descendiente o hermanos.

c) Hasta tres días por necesidad del trabajador de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora y no puedan ser resueltos fuera de la jornada laboral, que podrán incrementarse hasta dos días más en el caso de que fuesen precisos para el desplazamiento del trabajador.

d) Un día por traslado de domicilio habitual.

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

f) En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, de conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (R.D.Leg. 1/1995, de 24 de marzo)

g) Cuando un trabajador con una edad comprendida entre los 60 y 64 años y con una antigüedad mínima de diez años en la empresa, de mutuo acuerdo con el empresario, cese en la misma, tendrá derecho, con el fin de reordenar su vida familiar, a un permiso retribuido con su salario base y complemento personal de antigüedad, en su caso, de:

- 60 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 60 y 61 años.
- 45 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 62 y 63 años.
- 30 días si la edad del trabajador está comprendida entre los 64 y 65 años.

El cese efectivo en la empresa se producirá al término del permiso retribuido.

En los demás casos se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas legales vigentes.

CAPITULO V

MEJORAS SOCIALES

ARTICULO 33. Incapacidad temporal y maternidad.

En los casos de I.T. por enfermedad común, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento equivalente al 25 por ciento del salario base más el complemento de convenio o complemento personal de antigüedad establecido en

el presente Convenio, a partir de los diez días de la fecha de la baja y hasta los ciento veinte días.

En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común y maternidad, las empresas abonarán el complemento equivalente a la diferencia existente entre la indemnización que le corresponda por la Mutua Patronal o Seguridad Social y el salario real, que es, en todo caso, el que viene configurado en las tres columnas del anexo salarial nº1 de este Convenio más el complemento personal de antigüedad en su caso, desde el primer día de la fecha de la baja y hasta su curación.

En el caso de que las indemnizaciones por Mutua Patronal o Seguridad Social sean superiores al salario real de este Convenio más el complemento personal de antigüedad, en su caso, dicha cantidad le será respetada al trabajador como condición más beneficiosa. Estos complementos serán abonados por la empresa cuando los Comités de Empresa, Delegados de Personal o demás trabajadores, en defecto de los anteriores, den su conformidad después de haber considerado la situación del trabajador afectado, con el fin de que dichos complementos se asignen debidamente, procurando corregir las importantes y graves desviaciones originadas por determinadas conductas.

ARTICULO 34. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por si mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismo, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 24.000,00 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 31.000,00 euros en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

El empresario facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes.

Este artículo entrará en vigor a los 15 días de la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", del texto de este Convenio.

Será negociable por cada empleado y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo del trabajador.

ARTICULO 35. Retirada del permiso de conducir.

En los casos en que los conductores a los que se refiere el artículo 20 de este convenio, se vieran privados temporalmente de su permiso de conducir, en virtud de resolución gubernativa, por causas distintas a la conducción bajo influencia de bebidas alcohólicas, drogas tóxicas, estupefacientes u otra actuación dolosa, las empresas podrán optar por una de estas medidas, alternativamente:

1.- Asignar al conductor a otro puesto de trabajo dentro de la misma empresa, aunque éste sea de categoría inferior, durante el tiempo de privación del permiso, con el tope máximo de un año, respetando los salarios que el trabajador disfrutaba como tal conductor y que vienen reflejados en los anexos salariales del Convenio.

2.- Suspender el contrato de trabajo por el tiempo de privación del permiso, abonando al conductor una indemnización en concepto de suplidos equivalente a 450,00 € mensuales hasta el máximo de un año.

Para hacer efectiva esta indemnización supletoria las empresas concertarán una póliza, bien individualmente o bien por medio de su correspondiente Asociación, con una entidad aseguradora constituida legalmente.

Para tener derecho a las prestaciones contenidas en el presente artículo, será preciso que la privación del permiso de conducir tenga su causa en la actividad de los conductores, durante su prestación laboral para la empresa o en el trayecto hacia el trabajo o al regreso del mismo, y también que el hecho motivador haya ocurrido después de concertada la póliza con la compañía de seguros.

ARTICULO 36. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores, como mínimo cada año, las siguientes prendas de trabajo:

Personal administrativo: Chaquetilla y pantalón en invierno y camisa y pantalón en verano.

Personal de movimiento: Cazadora y pantalón en invierno y camisa y pantalón en verano.

Personal de talleres: Dos monos en invierno y camisa y pantalón en verano.

Conductores de carretera: Mono, cazadora y pantalón en invierno y camisa y pantalón en verano.

Conductores de reparto en plaza: Cazadora y pantalón en invierno, camisa y pantalón en verano y un chubasquero para los días de lluvia.

Para todo el personal que realice tareas al aire libre, equipo completo de protección para la lluvia. Igualmente facilitarán las empresas guantes para la manipulación de hierros y otros materiales u objetos que lo requieran, a fin de proteger las manos. Se facilitará calzado de seguridad homologado a aquellos trabajadores que por su categoría profesional les sea imprescindible su utilización según las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Las prendas de trabajo serán adquiridas por las empresas de entre las homologadas oficialmente, previa audiencia del Comité de Empresa o, en su defecto, Delegados de Personal.

La fecha tope para la entrega de las prendas mencionadas serán los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

La determinación de la calidad de la ropa de trabajo y el uso de los distintivos será de la empresa, previa consulta del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su defecto. El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Si la empresa exigiera uniforme a todo su personal se deberá ajustar a los mínimos antes establecidos. En los casos de que hubiera trabajadores que solicitaran el uniforme y la empresa no les hubiera provisto del mismo en las fechas señaladas, les abonará la cantidad de 85,00 euros, para que ellos mismos se los compren.

ARTICULO 37. Derechos sindicales.

a) Con independencia de la acción sindical que se conviene en el articulado del presente Convenio y en lo no previsto al respecto, se estará a lo que la legislación vigente en cada momento disponga.

No obstante, los representantes de los trabajadores miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en todas las empresas de menos de 100 trabajadores afectados por este convenio.

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

CAPITULO VI

Condiciones económicas

ARTICULO 38. Salario.

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.

ARTICULO 39. Indemnizaciones.

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 a los anteriormente relacionados.

ARTICULO 40. Asignaciones voluntarias.

Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades e metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por este Convenio Colectivo, por el Acuerdo General o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas específicas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación de este Convenio o pactos que las autorizen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado

asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

ARTÍCULO 41. Retribuciones fijas.

1.- Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de los trabajadores, desde el 1 de enero de 2004 y hasta el 31 de diciembre de 2006, estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categorías
- b) Plus de asistencia y productividad.
- c) Plus de transporte y gastos de locomoción.

2.- Cuantía de las retribuciones:

Para el año 2004, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo n.º 1 de este Convenio. Para los años 2005 y 2006, se establece un incremento salarial consistente en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, para cada uno de estos ejercicios, más 0'30 puntos.

Dicho incremento se aplicará exclusivamente a los siguientes conceptos: salario base por categorías, plus de asistencia y productividad, plus de transporte y gastos de locomoción, kilometraje y dietas.

Las tablas salariales para el 2005 contenidas en el Anexo nº 1bis se han elaborado recogiendo dichos conceptos, tomando como base las cantidades fijadas para 2004, incrementándose en el IPC previsto por el Gobierno para 2005, más 0'30 puntos.

Cuando se conozca oficialmente el IPC resultante de 2005, se procederá a realizar a los trabajadores una liquidación complementaria correspondiente a dicho año si existieran diferencias entre el IPC previsto y el real, superiores a 0'30 puntos y por dicho exceso. No se procederá a efectuar liquidación alguna en otro caso.

Para el año 2006 se procederá de manera idéntica a la empleada para 2005, tomando como base las cuantías resultantes que procediesen en su caso, y sobre los conceptos retributivos referidos anteriormente.

ARTÍCULO 42. Plus de asistencia y productividad.

Se percibirá por cada día de asistencia puntual a sus puestos de trabajo, conforme a lo reflejado en la columna correspondiente del anexo N.º 1 y 1bis.

Caso de que la jornada laboral semanal retribuya en menor número de días, se abonarán igualmente las correspondientes a los 6 días.

El valor del plus expresado en mensualidad será el resultado de multiplicar el importe diario por 25.

El pago de este plus está condicionado a la puntualidad, rendimiento y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Dicho plus se perderá:

1.- Por falta injustificada de rendimiento en un día, se perderá el plus de dicho día, tanto si la falta se refiere a la cuantía como a la corrección en la ejecución del trabajo.

2.- Por falta de rendimiento o puntualidad durante dos días en un mes o por falta de asistencia de medio a dos días en un mes, se perderá el plus de cuatro días.

3.- Por falta de rendimiento, asistencia o puntualidad durante tres días en un mes, se perderá el importe de la prima de doce días.

4.- Por falta de rendimiento, puntualidad o asistencia de cuatro días en un mes, no justificadas, se perderá el importe de plus de todo el mes.

5.- Dicho plus se perderá especialmente por:

a).- Por no dar el adecuado trato a las mercancías para evitar averías y desperfectos en el embalaje o en las mercancías mismas.

b).- Por falta de corrección en el trato con el público en el momento de responder por teléfono o personalmente a las preguntas o informaciones que deseen formular, en el acto de entrega o recepción de mercancías, al efectuar el cobro de recibos y en todos aquellos derivados de la relación diaria con el usuario del transporte por carretera.

c).- Por no cuidar con la atención necesaria de los vehículos que les tengan confiados, las herramientas y útiles de trabajo para evitar las averías y desperfectos que por falta de cuidado puedan producirse.

Por estas faltas probadas, se perderá el importe correspondiente al plus de cuatro a diez días cuando hayan sido cometidas por primera vez, y en caso de reincidencia podrá perderse hasta la totalidad de la prima de todo el mes.

La falta de asistencia por incapacidad temporal o maternidad dará lugar a la pérdida de dicho plus, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 31 del presente Convenio.

6.- Las faltas de puntualidad y asistencia por causas diferentes a la incapacidad temporal o maternidad o que no sean imputables al trabajador, no causarán pérdidas de este plus.

7.- El trabajador deberá justificar por escrito y con pruebas oportunas estas causas ajenas a su voluntad, con el fin de que la empresa pueda verificarlas.

8.- Las fiestas oficiales establecidas en el calendario laboral no darán lugar a la pérdida de dicho plus.

ARTÍCULO 43. Plus de transporte y gastos de locomoción.

Este plus sólo se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo. Siempre que se cumpla la condición anterior al valor de dicho plus expresado en mensualidad será el resultado de multiplicar el importe diario, establecido en la columna correspondiente del anexo N° 1 y 1bis, por 25.

ARTÍCULO 44. Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad se abonarán a razón de 30 días de la columna correspondiente al salario base del presente Convenio más el complemento de convenio o el personal de antigüedad en su caso. Estas gratificaciones se abonarán, respectivamente, el 15 de julio y 22 de diciembre.

ARTÍCULO 45. Participación en beneficios.

Se percibirán por este concepto una cantidad consistente en 30 días de salario base más el complemento del convenio o el personal de antigüedad en su caso, para todos los trabajadores. La participación en beneficios deberá abonarse antes del 15 de marzo del año siguiente a aquel al que corresponda.

No obstante, las empresas que lo crean oportuno, pueden abonar la parte correspondiente a cada mes.

ARTÍCULO 46. Kilometraje.

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere el artículo 41 de este convenio cuyas cuantías se señalan en el Anexo N° 1bis, las siguientes cantidades, dependiendo del ámbito del transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y del tipo de vehículo conducido:

1. Largo recorrido: Aquellos conductores cuyo recorrido diario supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo y realicen más de 7.000 kilómetros mensuales:

a) Conductores de vehículos de hasta de 26 TM de masa máxima autorizada:

I.- Hasta 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0130 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0249 €/Km.

b) Conductores de vehículos de más de 26 TM de masa máxima autorizada:

I.- Hasta 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0148 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0264 €/Km.

2. Corto recorrido: Aquellos conductores cuyo recorrido diario no supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo ni realicen más de 7.000 kilómetros mensuales:

I.- Transportes de materiales de construcción y obras públicas:

a) Conductores de camiones hormigoneras. Hasta 80 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 1,2120 € por viaje realizado y a partir de los 80 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 2,4240 € por viaje realizado. Además percibirán 0,1247 € por km. hasta los 1.900 Kms. recorridos en un mes y 0,2494 € por km. a partir de los 1900 Kms. recorridos en un mes.

b) Conductores de camiones cisternas de cemento. Hasta 55 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,6097 € por viaje realizado y a partir de los 55 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,2194 € por viaje realizado. Además percibirán 0.0324 € por km. recorrido hasta los 7.000 Kms. recorridos en un mes y 0,0648 € por km. a partir de los 7.000 Kms. recorridos en un mes.

c) Conductores de camiones bañeras-volquetes. Hasta 105 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,6097 € por viaje realizado y a partir de los 105 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,2194 € por viaje realizado. Además percibirán 0.0324 € por km. recorrido hasta los 5.000 Kms. recorridos en un mes.

mes y 0,0648 € por km. a partir de los 5.000 Kms. recorridos en un mes.

II.- Transporte portuario y similares (radio de acción 25 kms. desde el puerto):

- Percibirán al mes 1,0037 € por viaje realizado de ida y vuelta y 0,0807 € por km. recorrido.

III.- Otros tipos de transporte: los conductores de camiones de más de 26 Tm. PMA, no comprendidos en los anteriores percibirán una prima por kilómetro recorrido al mes de 0,0404 €.

En todos los casos, se incrementará el 50 por 100 del precio fijado cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, quienes participarán por mitad de los ingresos por kilómetro, entendiéndose este precio para los kilómetros que se realicen con camión cargado.

En los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirá el porcentaje anterior propuesto en el 25 por 100.

La percepción total mensual por kilometraje se distribuirá de la siguiente forma:

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.
- El 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia.
- El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad.

ARTÍCULO 47. Pluses especiales de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en puesto donde pudieran existir circunstancias especiales de peligrosidad, toxicidad o penosidad, cobrarán por cada día de trabajo el 20 por 100 de su salario base si concurrieran una o más de dichas circunstancias.

ARTICULO 48. Nocturnidad.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 15 % sobre el salario base, excepción hecha de los conductores a los que se refiere el Artículo 46 de este convenio cuyo sistema de retribución ya comprende el trabajo considerado nocturno.

ARTÍCULO 49. Cláusula de descuelgue salarial.

En el supuesto de que alguna empresa de las que se encuentran dentro del ámbito de aplicación de este Convenio, hubiera tenido pérdidas económicas en los dos ejercicios anuales anteriores a la firma del Convenio, podrá con la autorización previa de la Comisión Paritaria, dejar de aplicar los incrementos salariales establecidos en el mismo, de acuerdo con lo establecido en el art. 85.2 c) del Estatuto de los Trabajadores.

Para obtener la autorización, será necesario que la empresa se dirija por escrito en el plazo máximo de 3 meses desde la publicación de este convenio, a la Comisión Paritaria, aportando la contabilidad y la declaración del Impuesto de Sociedades de los dos últimos ejercicios.

La Comisión estudiará la documentación aportada, pudiendo pedir la comparecencia, tanto de la empresa, como la de los trabajadores de la misma.

La Comisión Paritaria dictará una resolución en el plazo de 15 días, autorizando o no la petición de la empresa. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

C A P I T U L O V I I

Movilidad geográfica y dietas.

ARTÍCULO 50. Cambio de residencia.

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

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

ARTÍCULO 51. Desplazamiento.

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

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

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

ARTÍCULO 52. Dietas.

Tendrán derecho a la percepción de dietas los trabajadores que por razón de su trabajo se encuentren desplazados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, en las siguientes franjas horarias:

Entre las 6 y las 8 horas para el desayuno.

Entre las 14 y 16 horas para la comida.

Entre las 21 y las 23 horas para la cena.

El derecho a la percepción de dietas solo se devengará en el caso de que el trabajador permanezca desplazado durante la totalidad del tiempo a que se refiere cada una de las franjas horarias consideradas y siempre que su horario de trabajo normal no esté establecido específicamente durante dichas franjas horarias, como es el caso de la jornada continuada o el trabajo a turnos.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio se establecen, en concepto de dietas, las siguientes cuantías que se desglosan por concepto y lugar de percepción:

<u>Concepto</u>	<u>Territorio Nacional</u>	<u>Territorio Extranjero</u>
Desayuno	4,19 €	5,39 €
Comida	10,46 €	10,48 €
Cena	9,16 €	8,92 €

Cama	6,77 €	12,86 €
TOTAL	30,58 €	37,65 €

Además de las cuantías anteriormente señaladas, los conductores de largo recorrido a los que se refiere el artículo 46,1 del presente convenio, percibirán una dieta variable en función de la distancia mensual recorrida que se fija en las siguientes cuantías:

a) Conductores de vehículos de hasta de 26 TM de masa máxima autorizada:

I.- Hasta 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0190 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0364 €/Km.

b) Conductores de vehículos de más de 26 TM de masa máxima autorizada:

I.- Hasta 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0213 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Kms. recorridos por mes percibirán 0,0385 €/Km.

ARTÍCULO 53. Pernoctación.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

ARTÍCULO 54. Desplazamiento superior a tres meses.

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 55. Fallecimiento fuera de la localidad.

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

ARTÍCULO 56. Cantidades abonadas por comida en plaza.

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

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

ARTÍCULO 57. 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 presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 58. Faltas leves.

Son faltas leves:

1 - Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el periodo 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 periodo de un mes.

ARTÍCULO 59. Faltas graves.

Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

11.- Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 58, siempre que:

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 58.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 58.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 58.7), 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. 58.4) 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.

14.- No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos.

15.- La falta o deterioro de discos diagrama del tacógrafo.

16.- No velar por el buen funcionamiento y la correcta utilización del tacógrafo.

17.- No cumplimentar debidamente los discos diagrama del tacógrafo por parte de los conductores obligados a ello.

ARTÍCULO 60. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un periodo de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

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

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

5.- La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

10.- 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 61. Sanciones.

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

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

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

ARTÍCULO 62. Ausencia del trabajo.

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

ARTÍCULO 63. Prohibición de transportar personas ajenas a la empresa.

Los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados por escrito. Serán los conductores responsables del incumplimiento de estas instrucciones y de sus posibles consecuencias.

ARTICULO 64. Obligaciones y responsabilidad de los conductores.

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3820 y 3821 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, están obligados a entregar al empresario los discos diagrama u hojas registro del tacógrafo que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 apartado 7 del Reglamento (CEE) 3821/85, esto es, las hojas registro de la semana en curso y la hoja del último día de la última semana anterior en la que condujo, entendiendo por semana, de conformidad con lo establecido en el Artículo 1 del Reglamento (CEE) 3820/85 el periodo comprendido entre las 0 horas del lunes y las 24 horas del domingo.

Los conductores de largo recorrido, entregarán al empresario, al regreso de cada viaje los discos diagrama u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no le sean necesarios.

Los conductores de cercano recorrido, entregarán al empresario al finalizar cada semana los discos diagrama u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, no le sean necesarios.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos (CEE) a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones. Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el trabajador el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

ARTÍCULO 65. Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ARTÍCULO 66. Obligaciones el empresario.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiere retirado un agente encargado del control. El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.

La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de las mismas a los conductores interesados que así lo soliciten.

CAPÍTULO IX

Negociación colectiva

ARTÍCULO 67. Ratificación del ASECMUR.

Se acuerda ratificar para el Sector de Transportes de Mercancías por Carretera, entendido según el ámbito sectorial del artículo segundo del presente convenio, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR).

Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de Aplicación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el Capítulo VIII, en función de la gravedad del hecho.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Aquellas empresas que por mejora voluntaria a sus trabajadores estén abonando a los mismos las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y participación en beneficios, conforme a la suma de las tres columnas del anexo del presente Convenio, esta última paga será equivalente a 28 días.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.

Durante la vigencia del presente Convenio los trabajadores de Servicios Discrecionales que realicen jornada continuada, no trabajarán los sábados más de una hora ordinaria.

DISPOSICION ADICIONAL CUARTA.

El Convenio Colectivo de Trabajo de Tracción Mecánica de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia 1994-1995 (BORM nº 295 del 23 de diciembre de 1995) establecía en su artículo 29 la supresión desde el 1 de enero de 1994 el complemento personal de antigüedad, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, por los trabajadores. Es decir, los trabajadores contratados con anterioridad al 1 de enero de 1994, son los únicos que podrían conservar,

en parte, el complemento personal de antigüedad, habiendo consolidado la cantidad que en cada caso corresponda a título exclusivamente personal.

Los incrementos salariales pactados en el presente convenio afectarán también a las cantidades que por este concepto vinieran percibiendo los trabajadores a los que se refiere la presente disposición.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Los conceptos económicos establecidos en las tablas salariales del Anexo 1 del presente Convenio, se devengarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2004.