

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

ANUNCIO

RESOLUCION de la Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo provincial de TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA código convenio 03000665011981-

VISTO el texto del Convenio Colectivo arriba citado, recibido en esta Dirección Territorial con fecha 17/10/2013, suscrito por las representaciones de la Federación Provincial de Empresarios de Transportes de Mercancías de la Provincia de Alicante y, de las CC. SS. Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), y de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo y Orden 37/2010, de 24 de septiembre de la Consellería de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía, Industria, Turismo y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el Real Decreto 4.105/82, de 29 de diciembre, Decreto 19/2012 de 7 de diciembre, del Presidente de la Generalitat por el que se determinan las consellerías en las que se organiza la administración de la Generalitat y, el Decreto 188/2012, de 21 de diciembre del Consell por el que se acuerda el ROF de la Consellería de Economía, Industria, Turismo y Empleo, ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la Comisión Negociadora, y depósito del texto original del Convenio.-

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

Alicante a veinticinco de octubre de dos mil trece.-

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMIA,
INDUSTRIA, TURISMO Y EMPLEO

Rafael Muñoz Gómez

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

- TÍTULO I.
- CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.
- Artículo 1. Objeto del Convenio.
- Artículo 2. Ámbito territorial.
- Artículo 3. Ámbito funcional.
- Artículo 4. Ámbito personal.
- Artículo 5. Ámbito temporal.
- Artículo 6. Incremento salarial.
- Artículo 7. Derogación del Convenio anterior. Rescisión y prórroga.
- Artículo 8. Legislación supletoria y Concurrencia de convenios.
- Artículo 9. Vinculación a la totalidad.
- Artículo 10. Garantías personales.
- Artículo 11. Comisión Paritaria.
- Artículo 12. Resolución de conflictos colectivos.
- TÍTULO II. EMPLEO Y CONTRATACIÓN.
- Artículo 13. Empleo y Contratación.
- Artículo 14. Formación profesional.
- Artículo 15. Preaviso.
- Artículo 16. Denuncia de los contratos de duración determinada.
- CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.
- Artículo 17. Régimen de retribuciones.
- Artículo 18. Salario base.

- CAPÍTULO II. COMPLEMENTOS SALARIALES.
- Artículo 19. Antigüedad.
- Artículo 20. Plus de peligrosidad.
- Artículo 21. Plus de nocturnidad.
- Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.
- Artículo 23. Paga de beneficios.
- Artículo 24. Prorrrateo de Pagas extraordinarias.
- CAPÍTULO III.
- Artículo 25. Plus de distancia.
- Artículo 26. Dietas.
- CAPÍTULO IV. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL.
- Artículo 27. Cláusula de inaplicación del incremento salarial.
- CAPÍTULO V. LIQUIDACIÓN Y PAGO.
- Artículo 28. Haberes y pago de nómina.
- Artículo 29. Valor de la hora ordinaria.
- Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.
- Artículo 31. Recibo de salarios.
- Artículo 32. Finiquito.
- TÍTULO IV. JORNADA, DESCANSO, VACACIONES.
- CAPÍTULO I. JORNADA.
- Artículo 33. Jornada.
- CAPÍTULO II. EXCESO DE JORNADA.
- Artículo 34. Horas extraordinarias.
- CAPÍTULO III. VACACIONES.
- Artículo 35. Vacaciones.
- TÍTULO V. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.
- CAPÍTULO I. LICENCIAS.
- Artículo 36. Licencias retribuida.
- CAPÍTULO II. EXCEDENCIAS.
- Artículo 37. Excedencias.
- Artículo 38. Excedencia voluntaria.
- Artículo 39. Excedencia forzosa.
- TÍTULO VI. MOVILIDAD FUNCIONAL. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO; DESPIDO.
- CAPÍTULO I.
- Artículo 40. Movilidad funcional.
- Artículo 41. Movilidad geográfica.
- CAPÍTULO II. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.
- Artículo 42. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- CAPÍTULO III. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO; DESPIDO.
- Artículo 43. Expedientes de crisis.
- Artículo 44. Despidos.
- TÍTULO VII. BENEFICIOS SOCIALES.
- Artículo 45. Complemento por accidente de trabajo.
- Artículo 46. Fallecimiento fuera de la residencia.
- Artículo 47. Póliza de seguro colectivo de accidentes.
- Artículo 48. Supresión del carné de conducir.
- Artículo 49. Anticipos.
- TÍTULO VIII. UNIFORMES Y DISTINTIVOS.
- Artículo 50. Prendas de trabajo.
- TÍTULO X. DERECHOS SINDICALES.
- Artículo 51. Derechos Sindicales.
- TÍTULO XI. DE LA JUBILACIÓN.
- Artículo 52. Jubilación anticipada.
- Artículo 53. Contrato de Jubilación parcial por relevo.
- TÍTULO XII. DE LAS OBLIGACIONES DEL CONDUCTOR Y DEL EMPRESARIO.
- Artículo 54. Obligaciones y responsabilidades del conductor.
- Artículo 55. Obligaciones del empresario.
- Artículo 56. Prohibición de discriminación.
- TÍTULO XIII. DE LAS FALTAS Y SANCIONES.
- Artículo 57. Régimen disciplinario.
- Artículo 58. Faltas leves.

- Artículo 59. Faltas graves.
- Artículo 60. Faltas muy graves.
- Artículo 61. Falta justificada al trabajo.
- Artículo 62. Sanciones.
- Artículo 63. Prescripción.
- Artículo 64. Afiliación sindical en relación con el artículo 55 del ET.
- CLÁUSULA FINAL PRIMERA.
- CLÁUSULA FINAL SEGUNDA.
- ANEXO I TABLAS SALARIALES Y ANTIGÜEDAD DESDE JUNIO 2013
- ANEXO II TABLAS SALARIALES Y ANTIGÜEDAD DESDE ENERO 2014

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

TÍTULO I.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1. Objeto del Convenio.

El presente Convenio Colectivo de trabajo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo y la productividad en el sector de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en la totalidad de la provincia de Alicante, comprendiendo a todos los centros de trabajo del ámbito funcional, ubicados en la Provincia de Alicante, aunque la razón social de la Empresa radique en otras provincias.

Artículo 3. Ámbito funcional.

Este convenio colectivo es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, reformada por la ley 9/2013 realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

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

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo afecta a la totalidad del personal trabajador contratado por las Empresas regidas por el mismo, comprendiendo tanto al de carácter fijo como al eventual o interino que se halle prestando servicio laboral, así como el que ingrese en aquellas durante su vigencia, si bien se encuentran exceptuados los cargos de Alta Dirección y Consejo y demás, comprendidos en el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal

Este Convenio Colectivo tendrá una vigencia desde el uno de enero de dos mil once hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil catorce, es decir de cuatro años y entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante, si bien sus efectos económicos comenzarán a regir a partir del día uno de enero de 2011 y su duración será hasta el día treinta y uno de diciembre de 2014.

Artículo 6. Incremento salarial.

1. Para los dos primeros años de vigencia del convenio (1-1-2011 a 31-12-2012) las tablas salariales serán las mismas tablas definitivas que las del año 2010 que fueron publicadas en el BOP el 20.12.2011, sin que, por lo tanto, experimente incremento alguno.

2. Para el año 2013 y sólo desde el mes de junio y sin carácter retroactivo, el incremento salarial pactado es del 0,5%.

3. Para el año 2014, y desde el mes de enero, el incremento salarial pactado es del 0,6%.

Artículo 7. Derogación del Convenio anterior. Rescisión y prórroga.

El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, deroga el anterior Convenio existente publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de fecha 14 de abril de 2007 y las sucesivas prórrogas del mismo.

El presente Convenio concluirá el día 31 de diciembre de 2014, prorrogándose de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes formulada por escrito y de forma oficial, con tres meses de antelación a la fecha de terminación de su vigencia o de sus prórrogas.

Caso de prorrogarse el Convenio de forma automática, las partes negociarán el incremento económico a aplicar.

Artículo 8. Legislación supletoria y Concurrencia de convenios.

Para todo lo no previsto o regulado en las presentes normas del Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores; en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por carretera, publicado en el B.O.E. de 29-03-2012 y en las disposiciones legales de general aplicación, en especial las del Real Decreto 1561/1995, Reglamentos y Directivas de la UE vigentes y transpuestos a nuestra legislación nacional, y aquellas normas que sustituyan a las citadas, que se promulguen durante la vigencia del Convenio.

El presente Convenio Colectivo regirá en sus propios términos durante el período de 1 de enero de 2011 al 31 de diciembre de 2014.

Artículo 9. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el caso de que la Dirección Territorial de Empleo y Trabajo no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, éste quedaría sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar de nuevo su total contenido.

Artículo 10. Garantías personales.

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes en las distintas Empresas que impliquen una condición más beneficiosa para su personal Trabajador en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para los Trabajadores que vengan disfrutando de ellas.

Operarán la compensación y la absorción cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para los Trabajadores que los fijados en el presente Convenio.

Esta absorción afecta a todos los conceptos contenidos en el art. 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 11. Comisión Paritaria.

Se establece la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, formada por tres vocales empresarios y tres vocales trabajadores de las Centrales Sindicales más representativas del Sector y serán elegidos de entre los componentes de la Comisión Negociadora del Convenio.

La Comisión estará presidida por el Presidente de la Comisión deliberadora del Convenio.

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretación del Convenio, el arbitraje de las cuestiones sometidas a su consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado, analizar la evolución de las relaciones entre las partes, la resolución de las peticiones de descuelgue del Convenio, y con particular importancia la

correcta interpretación y aplicación de la Ley 1/95, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores.

Ambas partes acuerdan dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas y discrepancias pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio a fin de que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma prevista y con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos tanto para la resolución de conflictos en vía jurisdiccional como por vía extrajudicial.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición escrita de cualquiera de las partes, dirigida al Presidente de la misma, quien convocará en el plazo máximo de diez días desde la recepción del escrito. Los acuerdos que adopte la Comisión Mixta lo serán por unanimidad de los componentes de la misma. La Comisión resolverá en el plazo de 15 días desde la fecha de la reunión.

En el caso que la Comisión Paritaria no llegara a alcanzar acuerdo, las partes podrán realizar las acciones que legalmente crean oportunos.

Artículo 12. Resolución de conflictos colectivos.

Las partes se someten expresamente, al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere el procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes.

TÍTULO II.

EMPLEO Y CONTRATACIÓN.

Artículo 13. Empleo y Contratación.

1. Clasificación

El personal se clasifica según su permanencia en fijo y temporal.

A. Personal fijo.

Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa.

B. Personal temporal.

Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal y de conformidad con la naturaleza del empleo.

El personal temporal en igual categoría, función, jornada y rendimiento del personal fijo, percibirá la misma remuneración, excepto la correspondiente a la antigüedad.

2. Ingreso.

Las condiciones precisas para ingresar en la Empresa son:

A. Tener la capacidad física y psíquica suficiente y necesaria para desempeñar el cargo al que se aspira.

B. Estar en posesión del título facultativo correspondiente, carné de conducir en su caso y, en general la capacidad legal y técnica que sea exigible para el desempeño del cargo.

C. El ingreso en la empresa estará sometido a un período de prueba. Tanto las Empresas como los Trabajadores están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyen el objetivo de la prueba.

Este periodo será el siguiente:

A. 6 meses para el personal superior técnico titulado.

B. 1 mes para el resto del personal excepto el no cualificado.

C. 15 días para el personal no cualificado.

3. Contratación.

Cuando se tengan que realizar contrataciones en prácticas y aprendizaje éstas se regirán por las siguientes condiciones:

Contratos en prácticas.

Los contratos en prácticas se regirán por la normativa legal vigente en cada momento, siendo su retribución la fijada en las tablas salariales de este convenio para dicho tipo de contratos.

Contratos de formación.

Los contratos para la formación se regirán por la normativa legal vigente, excepto en lo que se refiere al salario o remuneración a percibir por el trabajador en formación,

siendo dicho salario o remuneración el fijado en las tablas salariales fijadas en el Convenio para este tipo de contratos.

Contratos eventuales por circunstancias de la producción

Cuando las necesidades de las Empresas lo requieran podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción, que se regularán en lo no previsto en este Convenio por Ley 12/01, de 9 de julio, que desarrolla el artículo 15.1.b. del Estatuto de los Trabajadores.

La duración de estos contratos será de hasta 12 meses en un plazo de 18 meses con una indemnización de 1 día por mes trabajado, pagadera al final del contrato

Artículo 14. Formación profesional.

Las partes negociadoras del Convenio se comprometen a promover, en el seno de sus respectivas Organizaciones, la formación de sus trabajadores, pudiendo adscribirse a Acuerdos de Formación tanto promovidos por la Comunidad Valenciana, Entes Nacionales y Supranacionales.

Artículo 15. 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 al Grupo de 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.

Artículo 16. 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.

TÍTULO III.

RETRIBUCIONES.

CAPÍTULO I.

DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 17. Régimen de retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio

Colectivo se clasifican en:

Salario base.

Complementos salariales.

Complementos de carácter personal.

Complementos de puesto de trabajo.

Complementos de Calidad o Cantidad de Trabajo.

Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Complementos extrasalariales.

Otros.

Artículo 18. Salario base.

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal salario base se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo en este convenio.

El salario base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio.

Si por acuerdo entre Empresa y Trabajadores se pactara una jornada con horarios restringidos, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de sexo.

CAPÍTULO II. COMPLEMENTOS SALARIALES.

A. Complementos de carácter personal

Artículo 19. Antigüedad.

1. Con efectos al 1 de enero de 2007 desapareció el concepto de antigüedad basado en bienios y quinquenios en el artículo 16 del Convenio vigente hasta el 31 de diciembre de 2005.

2. Los derechos adquiridos por ese concepto subsistirán como garantía personal de los trabajadores por la cuantía en que se venían percibiendo a 31 de diciembre de 2006. Igualmente, a fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, a los trabajadores que tuvieran pendiente de consolidar un bienio o un quinquenio a 31 de diciembre de 2.006, se prorratearon dichos derechos a esa fecha que se le abonarán con el fin de que a partir del 1 de Enero de 2.007 permanezca como cláusula personal de garantía y absorbible con el nuevo concepto de antigüedad.

Aquellos trabajadores que a fecha de 1 de enero de 2.007 y en sucesivos años mantengan un plus de antigüedad igual o superior al reseñado en las tablas incluidas en el presente convenio y artículo mantendrán dicho plus como garantía personal inamovible, sin que se produzcan más incrementos.

A partir de 1 de enero de 2007 el complemento personal de antigüedad consiste en aumentos periódicos cada cinco años de permanencia en la misma empresa con un máximo de 20 años, según las cantidades reseñadas en la tabla que se adjunta como anexo, las cuales sufrirán el incremento anual en la forma prevista para el salario.

Durante el periodo comprendido entre el 01 de julio de 2012 al 31 de diciembre de 2014, y con carácter general y para todo el personal afectado por este convenio colectivo, se suspende el devengo durante estos 18 meses para la adquisición de alguno de los tramos.

B. Complementos de puesto de trabajo

Artículo 20. Plus de peligrosidad.

Las Empresas que habitualmente se dediquen al transporte de mercancías peligrosas por carretera, abonarán a sus conductores que realicen dicho trabajo un plus de peligrosidad de 130 € siempre y cuando estén en posesión del carné de mercancías peligrosas (T.P.C.).

Igualmente percibirá 130 € el personal que realice trabajos de manipulación de mercancías peligrosas incluidas en el Reglamento Nacional T.P.C., siempre y cuando esta actividad sea la principal de la Empresa.

Este porcentaje no será acumulable.

Para los años 2011 y 2012, el Plus de peligrosidad será de 130 €

Para el año 2013 el Plus de peligrosidad será de 130,65 €

Para el año 2014 el Plus de peligrosidad será de 131,43 €

Artículo 21. Plus de nocturnidad.

Salvo que la Empresa haya acordado la compensación del trabajo nocturno por descanso previsto en el Número 2 del artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores, la retribución específica del trabajo nocturno de acuerdo con las precisiones establecidas en el Número 1 del referido artículo 36 será del 25% sobre el salario base.

D. Complementos de vencimiento periódico superior al mes

Artículo 22. Gratificaciones extraordinarias.

Se reconoce a todos los Trabajadores el derecho a percibir las pagas extraordinarias de julio y Navidad, que consistirán en 30 días de Salario Base más antigüedad y/o el complemento personal de garantía, en su caso, que se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente.

Artículo 23. Paga de beneficios.

Todo el personal, tanto fijo como eventual o interino, tendrá derecho a percibir una cantidad consistente en 30 días de Salario Base de Convenio, más antigüedad y/o el complemento personal de garantía, en su caso, o la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año

anterior y que se abonará hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 24. Prorrateo de Pagas extraordinarias.

Las Empresas podrán pactar con sus Trabajadores el abono prorrateado de las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios.

CAPÍTULO III.

E. Complementos extrasalariales

Artículo 25. Plus de distancia.

Las Empresas que tengan ubicados sus centros de trabajo a una distancia superior a dos kilómetros del límite del casco urbano fijado por los Ayuntamientos, abonarán a los Trabajadores la cantidad de 22 euros mensuales por el concepto de Plus de Distancia, salvo las que provean a los mismos de medios de transporte o pongan a su servicio vehículos para el desplazamiento hasta el centro de trabajo al comenzar la jornada y, al regreso al domicilio del Trabajador al finalizarla.

Para el 2º año de vigencia del Convenio el plus de distancia será de 22 € mensuales.

Para el 3º año de vigencia, y desde el mes de junio y sin carácter retroactivo el plus de distancia será de 22,11 € mensuales.

Para el 4º año de vigencia del Convenio el plus de distancia será de 22,24 € mensuales

Artículo 26. Dietas.

Habida cuenta de las especiales características de la actividad del transporte, tanto nacional como internacional, tales como la habitualidad en el pago de dietas; las fluctuaciones en el cambio de moneda; la diversidad de países o regiones; las variaciones en los precios, etc., se acuerda establecer en concepto de «cuantía mínima por dieta « las siguientes cantidades en función de los grupos profesionales y con efectos del día 1-1-2.011 hasta el 31-12-2.014:

1. Personal Superior: 40,16 €.

2. Personal Técnico y Jefes: 37 €

3. Oficiales, Conductores en área nacional, ayudantes y mozos: 34,88

4. Conductores en área internacional: 52,70 €

5. Contratos en Formación: 23,26 €

El desglose de las dietas se hará tomando como base la de 33,19 euros, siendo este el que sigue:

Comida: 13,12 €

Cena: 13,12 €

Desayuno: 2,17 €

Pernoctación: 6,46 €

Las cantidades fijadas lo son en concepto de « cuantía mínima », sin perjuicio de que se concierten o acuerden entre las Empresas, sus Trabajadores y sus Representantes otras cantidades superiores, cuya cuantía y alcance en ningún supuesto podrá superar el límite máximo que, sin necesidad de justificación establezca en cada momento la legislación fiscal reguladora de esta materia.

Dará derecho al percibo de dieta el personal que por causa de un servicio se vea obligado a comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la prestación habitual de su servicio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la localidad de su domicilio y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la localidad de su residencia y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y regrese después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su residencia.

Para el periodo comprendido entre el 1-1-2011 y el 31-12-2.014, las dietas no experimentarán incremento alguno.

CAPÍTULO IV.

CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN DEL INCREMENTO SALARIAL.

Artículo 27. Cláusula de inaplicación del incremento salarial.

Se pacta expresamente que para aquellas Empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pacten en el presente Convenio, podrán iniciar el proceso de inaplicación que regula el Estatuto de los Trabajadores. Las partes intervinientes en la empresa, cuando así lo decidan, podrán solicitar la intervención de la Comisión Paritaria del Convenio.

En este sentido, la Empresa o Empresas que expresamente pacten con los trabajadores/as el traslado de la resolución de la inaplicación a la Comisión Paritaria y que pretendan acogerse a dicha situación, habrán de iniciar el correspondiente expediente que dirigirán a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por carretera, para lo cual aportarán a dicha Comisión la documentación presentada en los tres últimos ejercicios ante los Organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil u otros). Dicha documentación será sometida al estudio y comprobación de la Comisión Paritaria, la cual, en su caso, podrá acordar la no aplicación de los términos económicos en función del grado que se estime oportuno, así como el periodo o periodos de tiempo de su aplicación, y las condiciones de reincorporación al convenio en su momento vigente.

En caso de discrepancia entre las partes, en la Comisión Paritaria, éstas de común acuerdo se someterán al informe de un mediador. Dicho informe será tomado en consideración por la Comisión Paritaria para la resolución final del expediente sin que en ningún caso, el mismo tenga carácter vinculante respecto a la decisión que se pueda adoptar.

Desde la fecha en que sea completada la documentación solicitada por la Comisión Paritaria al Empresario, ésta resolverá sobre la suspensión o no y los términos de la misma, en un plazo de quince días desde la citada fecha.

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

CAPÍTULO V. LIQUIDACIÓN Y PAGO.

Artículo 28. Haberes y pago de nómina.

El pago de la nómina se efectuará a mes vencido por cualquier medio o instrumento de pago y como fecha máxima de cobro por parte del Trabajador se fija el día 5 del mes siguiente. El incumplimiento por parte de la Empresa en el plazo de pago devengará a favor del Trabajador un interés del 10%.

Artículo 29. Valor de la hora ordinaria.

Para la obtención del valor de la hora ordinaria de trabajo se considerarán los siguientes conceptos:

Salario base más el complemento personal de garantía establecido en el artículo 21 y/o antigüedad, en su caso, más plus de peligrosidad (en su caso), más gratificaciones extraordinarias. Estas cantidades se reducirán al salario semanal y se dividirán por el número de horas a la semana.

Se hace constar que no tienen carácter consolidable los complementos que no se indican en el párrafo anterior.

Artículo 30. Imposibilidad de la prestación.

Si el Trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato por que la Empresa se retrasare en darle trabajo por impedimentos imputables a la misma, y no al Trabajador, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda contársele el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 31. Recibo de salarios.

El recibo de salarios se ajustará al modelo que cada Empresa tenga autorizado en el momento de iniciación de este Convenio, (1-1-2006), o exista con carácter normativo definido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en dicho momento.

Artículo 32. Finiquito.

Cuando un Trabajador cause baja en la Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que éste pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

TÍTULO IV.

JORNADA, DESCANSO, VACACIONES.

CAPÍTULO I.

JORNADA.

Artículo 33. Jornada.

La jornada de trabajo será de 1.826,27 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, respetándose las mejoras particulares en aquellas empresas que así lo tuvieran establecido como derecho adquirido.

La regulación de la jornada para los servicios de conducción o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, o su carga, se efectuará en base a lo dispuesto en los artículos 8,9,10 y 11 del Real Decreto 1.561/95 sobre jornadas especiales de trabajo en el transporte.

De acuerdo con el párrafo 4º del ni. 1 del artículo 8 de dicho Real Decreto 1.561/95 los tiempos de presencia serán aquellos en los que el trabajador de los servicios aquí aludidos (conducción y auxiliares) se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativa de servicios, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta. En ningún caso tendrán la consideración de tiempo de presencia los periodos de descanso diarios.

Estos tiempos de presencia se compensarán de igual modo que las horas extraordinarias, por tiempos equivalentes de descanso retribuidos.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 6º del artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores anualmente se elaborará por la Empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

Se establece la distribución irregular de la jornada a lo largo del año en un diez por ciento de la jornada de trabajo.

Dicha distribución deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la Ley, y el/la trabajador/a deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella.

Asimismo, los representantes de los trabajadores intervendrán en el desarrollo de la negociación y las consultas para la implantación de esta medida.

CAPÍTULO II.

EXCESO DE JORNADA.

Artículo 34. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada de trabajo ordinaria, calculada según lo dispuesto en el artículo 31 de este Convenio.

A efectos de límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, tal como determina el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por Empresa y Trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación, con carácter general para cada caso concreto, será voluntaria para los Trabajadores.

3. Dada la naturaleza de servicio público que las Empresas afectadas por este Convenio prestan, los Trabajadores realizarán, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto de mercancías, mudanzas, carga y descarga de vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, siempre que los

mismos tengan carácter excepcional y con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales.

4. En el caso excepcional de que las horas extraordinarias no fuesen compensadas por descansos, las Empresas abonarán las mismas tomando como base el valor de la hora ordinaria, incrementada con el 25%.

CAPÍTULO III.

VACACIONES.

Artículo 35. Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por este Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de vacaciones de treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año pudiendo ser efectivamente disfrutados 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 proporción al tiempo de servicio en el año.

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

El calendario vacacional se fijará en cada Empresa de común acuerdo entre el Empresario y los representantes de los Trabajadores de conformidad con las competencias que les vienen atribuidas por la disposición adicional 3ª apartado a del R. D. 1.561/95 de 21 de Septiembre. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos, con dos meses de antelación al comienzo de su disfrute.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda. Como regla general las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes.

El abono de las vacaciones se realizará con arreglo al salario real, entendiéndose por tal el total de las percepciones salariales referidas a la jornada ordinaria de trabajo, quedando excluidas en todo caso las referidas a las horas extraordinarias.

TÍTULO V.

LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

CAPÍTULO I.

LICENCIAS.

Artículo 36. Licencias retribuida.

El Trabajador tendrá derecho a las licencias con sueldo determinadas en el Estatuto de los Trabajadores con las matizaciones siguientes:

a. En caso de matrimonio el Trabajador tendrá derecho a quince días naturales, según especifica la Ley, pudiendo solicitar otros diez días más, detraíbles de las vacaciones anuales del Trabajador.

b. En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos, si viven con el Trabajador, tendrán derecho a cinco días de licencia.

c. Para el caso de fallecimiento del padre o madre del Trabajador o de su cónyuge, se entiende que estos permisos serán otorgados por el período fijado en la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siempre que no convivan con el Trabajador.

d. En caso de enfermedad grave de un hijo o esposa, calificada por el diagnóstico médico, tres días, pudiendo ser solicitada licencia no retribuida a partir del tercer día y por el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad, y que será a elección de los cónyuges, en caso de que ambos trabajen en la misma Empresa.

e. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

f. En caso de traslado de domicilio del Trabajador, un día en plaza y dos fuera de plaza.

g. En caso de la mujer Trabajadora con motivo del parto, se amplían las licencias prevenidas en la ley del Estatuto de los Trabajadores, en tres medias horas para la lactancia.

h. En el caso de que un Trabajador esté al cuidado directo de un menor o minusválido, se estará a lo dispuesto en el artículo 37, apartado 5 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo disponer el Trabajador de un horario flexible que permita compatibilizar el trabajo y la asistencia a los hijos.

i. En caso de nacimiento de hijo, el Trabajador tendrá derecho a tres días de licencia.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y muy concretamente en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

CAPÍTULO II.

EXCEDENCIAS.

Artículo 37. Excedencias.

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas, ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

Artículo 38. Excedencia voluntaria.

Todos los Trabajadores fijos, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse en los 30 días siguientes a la de la presentación de la solicitud.

La excedencia voluntaria tendrá una duración mínima de 2 años y no podrá exceder de 5 años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los Trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

Esta excedencia la podrá solicitar el padre o la madre cuando los dos trabajen. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

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

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa, si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

El Trabajador excedente conservará solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjera en la Empresa.

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y muy concretamente en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Artículo 39. Excedencia forzosa.

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

La excedencia forzosa se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo público que la determine, y dicho período se computará como de servicio activo a efectos del cómputo de la antigüedad.

Al cesar el Trabajador en el desempeño del cargo o deber que determine su excedencia deberá solicitar su readmisión en los 30 días siguientes y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los Trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

TÍTULO VI.

MOVILIDAD FUNCIONAL. MOVILIDAD GEOGRÁFICA. MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO. EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO; DESPIDO.

CAPÍTULO I.

Artículo 40. Movilidad funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 41. Movilidad geográfica.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores

**CAPÍTULO II.
MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.**

Artículo 42. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**CAPÍTULO III.
EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO; DESPIDO.**

Artículo 43. Expedientes de crisis.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

Artículo 44. Despidos.

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia.

**TÍTULO VII.
BENEFICIOS SOCIALES.**

Artículo 45. Complemento por accidente de trabajo.

El Trabajador que sufra un accidente de trabajo y sea dado de baja por tal motivo, percibirá desde el primer día de su baja el 100 por 100 de su salario real en activo. Ello supone que las Empresas abonarán la diferencia entre el salario real y la indemnización satisfecha por la Entidad Aseguradora. Este beneficio se refiere exclusivamente a la situación de IT derivada de accidente de trabajo.

Si el/la mismo/a trabajador/a sufriera un segundo accidente laboral, el porcentaje queda establecido en un 95% y en un 90% en el tercer proceso de IT por AT.

Artículo 46. Fallecimiento fuera de la residencia.

En el caso de que un Trabajador falleciere fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la Empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del Trabajador fallecido y los de un familiar para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Artículo 47. Póliza de seguro colectivo de accidentes.

Para los casos de muerte o invalidez permanente laboral absoluta, derivados de accidente de trabajo del Productor, las Empresas concertarán obligatoriamente una póliza de seguro que contemple una indemnización de 13.366€ por muerte y 17.788,5€ por invalidez total o absoluta para el año 2013, al objeto de que le sean abonadas al Trabajador o a sus derechohabientes caso de producirse las circunstancias amparadas por la póliza. Para el año 2014 estas cantidades ascenderán a 13.446,20 y 17.895,23 respectivamente.

Una copia de la póliza de seguro deberá se expuesta en el tablón de anuncios de la empresa para general conocimiento del personal.

En el supuesto de no concertarse dicha póliza por la Empresa, ésta vendría obligada a abonar al Trabajador o a sus derechohabientes las indemnizaciones previstas para las contingencias antes indicadas.

Los importes establecidos en el presente artículo estarán en vigor durante la total vigencia del convenio.

Artículo 48. Supresión del carné de conducir.

En el supuesto de que un Conductor sufra la retirada de su permiso de conducir y/o la autorización para conducir vehículos de mercancías peligrosas, bien sea por sentencia firme o resolución también firme de la Autoridad competente para ello, por período de hasta seis meses como máximo, la Empresa le asignará un nuevo puesto, recibiendo el interesado la retribución correspondiente a su nueva categoría y puesto de trabajo, entendiéndose que este beneficio se concede cuando el hecho surja conduciendo vehículo de la Empresa o prestando servicio a la misma, salvo en caso de reincidencia.

Artículo 49. Anticipos.

El Trabajador, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a percibir anticipos de hasta un cincuenta por ciento de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

**TÍTULO VIII.
UNIFORMES Y DISTINTIVOS.**

Artículo 50. Prendas de trabajo.

El personal de movimiento de las Empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los siguientes uniformes, y los trabajadores tendrán la obligación de llevarlos en el puesto de trabajo:

1. Personal de Transporte de mercancías urbanas e interurbanas: Dos monos o buzos cada año.

2. Personal de Garaje: Dos monos o buzos cada año, salvo que por costumbre o normas anteriores tuviere derecho a un uniforme.

3. Los mozos y personal de almacén: Dos camisas y dos pantalones para verano y dos camisas y dos pantalones para inviernos que se entregarán en los meses de mayo y octubre, así como un par de zapatos en cada temporada de invierno y verano.

4. Al personal Administrativo de estaciones y administraciones, les serán entregados anualmente dos camisas y un polo con distintivo.

5. Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de un traje antiácido cada año, así como un par de botas de caucho con idéntica duración.

6. A los Engrasadores y Lavacoches que trabajen en un medio ambiente húmedo o graso, se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aisle.

7. Al personal de Talleres que trabaje en fosos o en lugares que por la naturaleza del trabajo obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se les proveerá igualmente de dos monos cada año y calzado adecuado.

Los Mecánicos que se ocupen en trabajos especialmente sucios, que produzcan grave deterioro en sus vestidos, serán provistos de dos monos cada año. Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de éste artículo serán resueltas por la Autoridad competente en la materia.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

La obligación por parte de las Empresas, cualquiera que sea el número de Trabajadores de la plantilla, de dotar a los mismos de uniformes y distintivos conforme a las normas de este artículo, se aplicará cuando el Organismo Oficial competente del que dependa el servicio no hubiere dictado otras distintas.

**TÍTULO X.
DERECHOS SINDICALES.**

Artículo 51. Derechos Sindicales.

Las Empresas de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, de todas cuantas sanciones por faltas cometidas en el trabajo se impongan, así como de los modelos de contratos que las Empresas utilicen en sus relaciones con los Trabajadores. Asimismo las Empresas de conformidad con lo establecido tanto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical vendrán obligadas a conceder los preceptivos permisos previstos en dichas normas con el percibo de los salarios en las mismas condiciones que prevén ambas disposiciones.

En caso de asistencia a cursos de formación de Delegados de Personal se podrá, de común acuerdo entre Empresa y Delegados de Personal, utilizar mediante su acumulación las horas no dispuestas de los restantes Delegados de Personal a las suyas propias.

**TÍTULO XI.
DE LA JUBILACIÓN.**

Artículo 52. Jubilación anticipada.

Los trabajadores que tengan cumplidos 64 años de edad y cubiertos los períodos de cotización y demás requisitos necesarios para acceder a la jubilación anticipada y quieran hacer uso de ella, deberán notificar su intención a la Empresa con una antelación de dos meses a la fecha de su jubilación. En tal caso la empresa deberá cubrir el puesto de trabajo mediante un contrato de sustitución, mientras se accede a la jubilación definitiva.

Artículo 53. Contrato de Jubilación parcial por relevo.

Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que, cumpliendo todos los requisitos legales para ello y tengan, como mínimo 10 años de permanencia ininterrumpida en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Ello estará supeditado a la existencia y disposición del trabajador con la cualificación adecuada para sustituir al que se jubila parcialmente.

Los criterios para la jubilación parcial serán los siguientes:

El trabajador preavisará a la empresa su intención de jubilación parcial con 60 días de antelación a la fecha de su jubilación. Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS el trámite previo de su solicitud, y una vez reciba de ese Organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la Empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar por riguroso orden de entrada; en segundo término por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el empresario lo notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

La jubilación se efectuará con el porcentaje máximo de la jornada (85%). El trabajador comunicará a la empresa cualquier incidente que pudiera surgir (enfermedad, cambio de domicilio, etc.), así como preavisará con un mes de antelación la fecha en la que acceda a los 65 años de edad o se vaya a solicitar el pase a la jubilación total.

Al objeto de conciliar que la prestación y la distribución del 15% de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar (15%), se abonará al tiempo de la realización del trabajo.»

TÍTULO XII.**DE LAS OBLIGACIONES DEL CONDUCTOR Y DEL EMPRESARIO.**

Artículo 54. Obligaciones y responsabilidades del conductor.

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 561/2006 y 3821 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, están obligados a entregar al Empresario, debidamente cumplimentados, los discos diagramas u hojas de registro del tacógrafo (analógico o digital) 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 semana anterior en la que condujo, entendiéndose por semana, de conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento (CEE) 561/2006 el período 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 diagramas u hojas de registro, que, 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 diagramas u hojas registro, que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, no le sean necesarios.

Igualmente Los conductores de camiones y vehículos no podrán transportar en los mismos, personal que no sea de la Empresa, salvo que estén autorizados por escrito, ni animales. Serán responsables dichos conductores del incumplimiento de estas instrucciones y de sus posibles consecuencias.

Artículo 55. Obligaciones del 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 hubiese 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.

Artículo 56. Prohibición de discriminación.

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

El acceso y la estabilidad en el empleo.

La igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La formación y promoción profesional.

El ambiente laboral exento de acoso sexual.

TÍTULO XIII.

DE LAS FALTAS Y SANCIONES.

Artículo 57. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este 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 Acuerdo general, los convenios colectivos 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 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 59. Faltas graves.

Son faltas graves:

1. Mas 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 51, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 51.7), sean motivos 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 (artículo 51.4) 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 60. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

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

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

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

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

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando 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. Falta justificada al trabajo.

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 62. Sanciones.

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

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

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

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

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

Artículo 63. Prescripción.

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

Artículo 64. Afiliación sindical en relación con el artículo 55 del ET.

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

CLÁUSULA FINAL PRIMERA.

Los atrasos derivados de lo pactado en el presente Convenio, y para el primer período, de vigencia se abonarán por las Empresas a los Trabajadores antes del día treinta de septiembre de 2013.

CLÁUSULA FINAL SEGUNDA.

El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Federación Provincial de Empresarios de Transportes de Mercancías de la Provincia de Alicante y por los Sindicatos Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras, quienes reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 de la Ley 1/95, se reconocieron mutua capacidad para intervenir en la negociación del Convenio en sesión de Constitución de la Comisión Negociadora del Convenio el día catorce de diciembre de 2010, y hacen constar que el Convenio en todo su articulado ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones

ANEXO I. TABLAS SALARIALES 2013 (DESDE MES DE JUNIO)

TABLAS SALARIALES MERCANCÍAS DESDE JUNIO 2013 ANTIGÜEDAD (DESDE JUNIO 2013)

| | | 5 AÑOS | 10 AÑOS | 15 AÑOS | 20 AÑOS |
|---|---------|-----------|------------|------------|------------|
| GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO | | | | | |
| JEFE DE SERVICIO | 1496,86 | 57,33 | 114,65 | 172 | 229,321 |
| INSPECTOR PRINCIPAL | 1372,71 | 51,61 | 103,23 | 154,85 | 206,467 |
| TÉCNICOS GRADO SUPERIOR | 1421,68 | 53,87 | 107,78 | 161,66 | 215,573 |
| TÉCNICOS GRADO MEDIO | 1143,91 | 41,46 | 82,933 | 124,4 | 165,855 |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | | | | |
| JEFE DE SECCIÓN | 1222,09 | 44,7 | 89,405 | 134,12 | 178,84 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 1171,9 | 42,41 | 84,762 | 127,14 | 169,533 |
| OFICIAL DE PRIMERA | 1120,54 | 40,06 | 80,109 | 120,18 | 160,257 |
| OFICIAL DE SEGUNDA | 1097,22 | 38,96 | 77,918 | 116,88 | 155,865 |
| AUXILIAR ADMON. | 1062,17 | 37,38 | 74,792 | 112,18 | 149,554 |
| ASPIRANTE 16 Y 17 AÑOS | 845,49 | | | | |
| GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO | | | | | |
| FACTOR | 1100,61 | 38,48 | 76,983 | 115,45 | 153,946 |
| SECCION 2, PERSONAL AGENCIA TRANSPORTE | | | | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1158,99 | 41,81 | 83,596 | 125,43 | 167,252 |
| ENCARGADO ALMACÉN | 1115,88 | 39,82 | 79,656 | 119,47 | 159,303 |
| CAPATAZ | 1100,61 | 38,48 | 76,983 | 115,45 | 153,946 |
| AUXILIAR ALMACÉN Y BASCULERO | 1084,97 | 37,89 | 75,777 | 113,7 | 151,584 |
| MOZO ESPECIALIZADO | 1084,97 | 37,89 | 75,777 | 113,7 | 151,584 |
| MOZO DE CARGA Y DESCARGA Y REP.MERCANCÍAS | 1084,97 | 37,89 | 75,777 | 113,7 | 151,584 |
| SUBGRUPO B TRANSPORTE DE MERCANCÍAS | | | | | |
| JEFE DE TRÁFICO DE 1 | 1159,09 | 41,81 | 83,596 | 125,43 | 167,252 |
| JEFE DE TRÁFICO DE 2 | 1126,34 | 40,29 | 80,591 | 120,88 | 161,192 |
| CONDUCTOR MECÁNICO-MAQ.PESADAS-GRUAS | 1139,21 | 40,15 | 80,32 | 120,49 | 160,619 |
| CONDUCTOR | 1124,61 | 39,43 | 78,852 | 118,27 | 157,674 |
| CONDUCTOR MÁQUINAS ELEVADORAS | 1139,21 | 40,15 | 80,32 | 120,49 | 160,619 |
| CONDUCTOR MOTOCARRO Y FURGONETA | 1084,97 | 37,89 | 75,777 | 113,7 | 151,584 |
| AYUDANTE | 1084,97 | 37,89 | 75,777 | 113,7 | 151,584 |
| GRUPO IV PERSONAL TALLER | | | | | |
| JEFE DE TALLER | 1252,42 | 46,1 | 92,179 | 138,3 | 184,377 |
| ENCARGADO O CONTRAMAESTRE | 1146,25 | 41,17 | 82,35 | 123,53 | 164,72 |
| ENCARGADO GENERAL | 1159,09 | 41,81 | 83,596 | 125,43 | 167,252 |
| ENCARGADO ALMACÉN | 1115,88 | 39,82 | 79,656 | 119,47 | 159,303 |
| JEFE DE EQUIPO | 1103,45 | 39,26 | 78,491 | 117,77 | 157,021 |
| OFICIAL DE 1 | 1089,8 | 38,58 | 77,114 | 115,7 | 154,247 |
| OFICIAL DE 2 | 1078,59 | 37,89 | 75,777 | 113,71 | 151,584 |
| MOZO DE TALLER | 1076,89 | 37,68 | 75,335 | 113,01 | 150,66 |
| CONTRATO DE FORMACIÓN UN AÑO | 891,64 | | | | |
| CONTRATO DE FORMACIÓN DOS AÑOS | 891,64 | | | | |
| CONTRATO DE FORMACIÓN TRES AÑOS | 891,64 | | | | |

TABLAS SALARIALES MERCANCÍAS DESDE JUNIO 2013 ANTIGÜEDAD (DESDE JUNIO 2013)

| | | 5 | 10 | 15 | 20 |
|-----------------------------|---------|-------|--------|--------|---------|
| | | AÑOS | AÑOS | AÑOS | AÑOS |
| GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO | | | | | |
| COBRADOR DE FACTURAS | 1045,83 | 36,64 | 73,275 | 109,92 | 146,549 |
| TELEFONISTA | 1062,17 | 37,38 | 74,792 | 112,18 | 149,554 |
| PORTERO Y VIGILANTE | 1045,83 | 36,64 | 73,275 | 109,92 | 146,549 |
| LIMPIADORA JORNADA COMPLETA | 1045,83 | 36,64 | 73,275 | 109,92 | 146,549 |

ANEXO II. TABLAS SALARIALES 2014 (DESDE MES DE ENERO)

TABLAS SALARIALES MERCANCÍAS DESDE ENERO 2014 ANTIGÜEDAD

| | | 5 | 10 | 15 | 20 |
|---|---------|-------|--------|--------|--------|
| | | AÑOS | AÑOS | AÑOS | AÑOS |
| GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO | | | | | |
| JEFE DE SERVICIO | 1505,84 | 57,67 | 115,34 | 173,03 | 230,70 |
| INSPECTOR PRINCIPAL | 1380,95 | 51,92 | 103,85 | 155,78 | 207,71 |
| TÉCNICOS GRADO SUPERIOR | 1430,21 | 54,19 | 108,43 | 162,63 | 216,87 |
| TÉCNICOS GRADO MEDIO | 1150,77 | 41,71 | 83,43 | 125,15 | 166,85 |
| GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO | | | | | |
| JEFE DE SECCIÓN | 1229,42 | 44,97 | 89,94 | 134,92 | 179,91 |
| JEFE DE NEGOCIADO | 1178,93 | 42,66 | 85,27 | 127,90 | 170,55 |
| OFICIAL DE PRIMERA | 1127,26 | 40,30 | 80,59 | 120,90 | 161,22 |
| OFICIAL DE SEGUNDA | 1103,80 | 39,19 | 78,39 | 117,58 | 156,80 |
| AUXILIAR ADMON. | 1068,54 | 37,60 | 75,24 | 112,85 | 150,45 |
| ASPIRANTE 16 Y 17 AÑOS | 850,56 | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO | | 0,00 | 0,00 | 0,00 | 0,00 |
| FACTOR | 1107,21 | 38,71 | 77,44 | 116,14 | 154,87 |
| SECCION 2, PERSONAL AGENCIA TRANSPORTE | | | | | |
| ENCARGADO GENERAL | 1165,94 | 42,06 | 84,10 | 126,18 | 168,26 |
| ENCARGADO ALMACÉN | 1122,58 | 40,06 | 80,13 | 120,19 | 160,26 |
| CAPATAZ | 1107,21 | 38,71 | 77,44 | 116,14 | 154,87 |
| AUXILIAR ALMACÉN Y BASCULERO | 1091,48 | 38,12 | 76,23 | 114,38 | 152,49 |
| MOZO ESPECIALIZADO | 1091,48 | 38,12 | 76,23 | 114,38 | 152,49 |
| MOZO DE CARGA Y DESCARGA Y REP.MERCANCÍAS | 1091,48 | 38,12 | 76,23 | 114,38 | 152,49 |
| SUBGRUPO B TRANSPORTE DE MERCANCÍAS | | | | | |
| JEFE DE TRÁFICO DE 1 | 1166,04 | 42,06 | 84,10 | 126,18 | 168,26 |
| JEFE DE TRÁFICO DE 2 | 1133,10 | 40,53 | 81,07 | 121,61 | 162,16 |
| CONDUCTOR MECÁNICO-MAQ.PESADAS-GRUAS | 1146,05 | 40,39 | 80,80 | 121,21 | 161,58 |
| CONDUCTOR | 1131,36 | 39,67 | 79,33 | 118,98 | 158,62 |
| CONDUCTOR MÁQUINAS ELEVADORAS | 1146,05 | 40,39 | 80,80 | 121,21 | 161,58 |
| CONDUCTOR MOTOCARRO Y FURGONETA | 1091,48 | 38,12 | 76,23 | 114,38 | 152,49 |
| AYUDANTE | 1091,48 | 38,12 | 76,23 | 114,38 | 152,49 |
| GRUPO IV PERSONAL TALLER | | | | | |
| JEFE DE TALLER | 1259,93 | 46,38 | 92,73 | 139,13 | 185,48 |
| ENCARGADO O CONTRAMASTRE | 1153,13 | 41,42 | 82,84 | 124,27 | 165,71 |
| ENCARGADO GENERAL | 1166,04 | 42,06 | 84,10 | 126,18 | 168,26 |
| ENCARGADO ALMACÉN | 1122,58 | 40,06 | 80,13 | 120,19 | 160,26 |
| JEFE DE EQUIPO | 1110,07 | 39,50 | 78,96 | 118,48 | 157,96 |
| OFICIAL DE 1 | 1096,34 | 38,81 | 77,58 | 116,39 | 155,17 |
| OFICIAL DE 2 | 1085,06 | 38,12 | 76,23 | 114,39 | 152,49 |
| MOZO DE TALLER | 1083,35 | 37,91 | 75,79 | 113,69 | 151,56 |
| CONTRATO DE FORMACIÓN UN AÑO | 896,99 | | | | |
| CONTRATO DE FORMACIÓN DOS AÑOS | 896,99 | | | | |
| CONTRATO DE FORMACIÓN TRES AÑOS | 896,99 | | | | |
| GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO | | | | | |
| COBRADOR DE FACTURAS | 1052,10 | 36,86 | 73,71 | 110,58 | 147,43 |
| TELEFONISTA | 1068,54 | 37,60 | 75,24 | 112,85 | 150,45 |
| PORTERO Y VIGILANTE | 1052,10 | 36,86 | 73,71 | 110,58 | 147,43 |
| LIMPIADORA JORNADA COMPLETA | 1052,10 | 36,86 | 73,71 | 110,58 | 147,43 |