

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Educación, Universidades y Empleo

14863 Resolución de 8 de octubre de 2013, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de Convenio y Tabla Salarial 2013; denominación, transportes de mercancías por carretera.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos, de este Centro Directivo, de Convenio y Tabla Salarial 2013; número de expediente, 30/01/0112/2013; referencia, 201344110034; denominación, Transportes Mercancías por Carretera; código de convenio, 30001355011981; ámbito, Sector; suscrito con fecha 19/07/2013, por la Comisión Negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la Comisión Negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia 8 de octubre de 2013.—El Director General de Trabajo, Fernando José Vélez Álvarez.

Convenio Colectivo para las empresas de transporte de mercancías por carretera de la Región de Murcia 2013-2015

Capítulo I.- Condiciones Generales

Artículo 1. Ámbito 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.

Artículo 2. Ámbito sectorial.

Este convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, 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. Así mismo será de aplicación a las empresas de transporte público de mercancías que dispongan de grúas móviles y maquinaria pesada.

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 convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

Artículo 3. Ámbito 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 concurran las características determinadas en las disposiciones legales vigentes.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre de 2015, salvo denuncia rescisoria o petición de revisión en las condiciones previstas en las disposiciones legales vigentes, con dos meses de antelación.

Transcurrido un año desde la denuncia del presente convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, perderá vigencia en todos sus términos, tanto cláusulas obligacionales como normativa, y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación.

En cuanto a la forma y requisitos de la denuncia, ésta deberá realizarse por escrito y comunicada de manera fehaciente, señalándose por las partes como domicilio, a efectos de notificación de la denuncia los siguientes:

FROET: Centro Integrado de Transportes de Murcia, edificio FROET; 30169 San Ginés, Murcia.

UGT: Calle Santa Teresa, 10, 7.ª planta derecha; 30005 Murcia.

CC.OO.: Calle Corbalán, 4; 30002 Murcia.

USO: Calle Huerto de las Bombas, 6 bajo; 30009 Murcia.

Dicha denuncia deberá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio o por quien ostente legitimación legal para ello.

Artículo 5. 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 de la Región de Murcia, en el ejercicio de sus facultades, no aprobase alguna de las estipulaciones de este Convenio, quedará sin eficacia práctica, debiéndose reconsiderar su contenido total.

Artículo 6. Compensación 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.

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.

Artículo 7. Remisión a otras normas.

Para todo lo no previsto expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera publicado en el BOE del 29/03/2012, Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 y las disposiciones legales de general aplicación.

Artículo 8. 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.

Artículo 9. Derogación del convenio anterior.

El presente Convenio, a partir de su entrada vigor, deroga el anterior Convenio existente de fecha 16 de mayo de 2005 y las sucesivas prórrogas del mismo.

Artículo 10. Comisión Paritaria.

10. 1.- Constitución. Se 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.

Corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión se reunirá, a instancias de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas.

10.2.- Miembros de la Comisión Paritaria. Se designan, en representación de las partes firmantes del presente convenio las siguientes personas:

Representación Empresarial:

Federación Regional de Organizaciones Empresariales de Transporte de Murcia (FROET): Don Pedro Díaz Martínez, don Francisco Ramos Chicano, don Francisco Guerrero Jiménez, don Esteban Pérez López, don Francisco González Morcillo y don Manuel Pérezcarro Martín

Representación social:

UGT: Don Miguel Francisco Ramos Sánchez, don Lázaro Pérez Gómez y don Antonio Tobal Pagán.

CC.OO.: Don Julio López Pujalte y don Mariano Marín Franco.

USO: Doña María Pilar Victoria de las Heras.

Ante la imposibilidad de asistencia de estos vocales, tanto sociales como empresariales, podrán delegar por escrito su representación en otro representante de la propia Comisión Paritaria.

10.3.- Inaplicación en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio. De conformidad con lo establecido en el Artículo 82,3 del

Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso, el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo II.- Organización del trabajo

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa -con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, rutas, 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.

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

Artículo 13. Buena fe contractual y prohibición de discriminación.

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

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

Artículo 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, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados.

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

Capítulo III.- Del personal*Sección primera. Principios generales.***Artículo 15. Clasificación profesional 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.

Artículo 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 artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa

de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo 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.

Artículo 17. Grupos profesionales.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I - Personal Superior y Técnico.

Grupo II - Personal Administrativo.

Grupo III - Personal de Movimiento

Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 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 Área o Departamento.- Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia 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.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 18.1 y 18.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y 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 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 tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

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 entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

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

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

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 quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Artículo 19. Grupo II: Personal administrativo.

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, y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

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

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

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

19.4.- 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.

Artículo 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 Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

20.2 Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

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

20.4. Conductor mecánico.- Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta 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 20.6.

20.5. 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.

20.6. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 20.4 y 20.5.

Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

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

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

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

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

20.6.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 interior, cuando proceda.

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

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

20.6.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.

20.6.E.- Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

20.7. 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.

20.8. Capitonista.- Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe de Equipo cuando el caso lo requiera.

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

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

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

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

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

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

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

20.11. Auxiliar de Almacén-Basculero.- Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

20.12. Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 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, vehículos, 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 mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

21.4 Jefe de Equipo de Taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el

trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

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 de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, 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 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.

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

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

22.2.a. Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Dada la particularidad de algunos subsectores sometidos al presente convenio por tener una actividad estacional y cíclica, las partes acuerdan establecer la

regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Definición. Se considerará trabajador fijo discontinuo aquel trabajador que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada período o ciclo estacional de producción.

2. Retribución. La retribución de los trabajadores fijos-discontinuos incluirá la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación con el salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional.

3. Llamamiento y campaña. La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a los trabajadores que necesite con una antelación mínima de 15 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días naturales.

A tales efectos, los trabajadores designarán un domicilio, número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

Si un trabajador fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de los trabajadores contratados bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y categoría profesional, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censo u orden de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de la campaña a los representantes de los trabajadores; de no existir representación legal de los trabajadores, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible a los trabajadores.

22. 2.b. Contratos de duración determinada.

En los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15,1,b del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración de los contratos, pudiendo tener éstos una duración máxima de nueve meses, dentro de un periodo de doce meses.

Artículo 23. 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.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe,

como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

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

Artículo 24. Extinción del contrato.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo a la dirección de la misma fehacientemente, por escrito y con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha del cese cuando se trate de empleados pertenecientes al Grupo I (Personal Superior y Técnico, categorías 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5) y una antelación de quince días para el resto de Grupos y Categorías Profesionales. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Artículo 25. 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.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

Capítulo IV.- Jornada, descansos, vacaciones

Artículo 26. Jornada de trabajo.

26.1 Duración. La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual, distribuida de forma irregular.

En los casos de jornada continuada, se computará como trabajo efectivo los treinta minutos de descanso diario para el "bocadillo".

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten -salvo

en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes- los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

26.2 Distribución. Se distribuirá de lunes a viernes, excepto las empresas que por necesidades del servicio precisaran trabajar sábados y domingos, en cuyo se distribuirá la jornada de lunes a domingo.

Para los conductores, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

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

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

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

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

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

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

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

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

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

Artículo 27. 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 artículo 26.

Con excepción de los conductores cuya cuantía y sistema de devengo se establece en el Artículo 42 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 marzo, julio y diciembre (GE) + plus de asistencia (PA) + complemento personal de antigüedad (CA) en su caso / entre la jornada laboral (JL) en cómputo anual, incrementando este resultado en el 0,50 por ciento.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

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.

Artículo 28. 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, carga, descarga, 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.

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

Artículo 29. Vacaciones.

29.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en

este convenio o acuerdos de empresa sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

29.2 Las vacaciones serán 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 Segunda de este Convenio.

29.3 Distribución. Las vacaciones se disfrutarán, preferiblemente, durante 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 serán confeccionados en el último trimestre de cada año, para su aplicación al año siguiente y se expondrán en el tablón de anuncios de la empresa 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.

29.4 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 30. 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) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado,

se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquélla, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por

cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del Servicio Público de Salud u órgano administrativo sanitario de la Comunidad Autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Capítulo V.- Mejoras sociales

Artículo 31. Incapacidad temporal.

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 diario y complemento personal de antigüedad, en su caso, a partir de los quince días de la fecha de la baja y hasta los noventa días.

En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común, las empresas abonarán un complemento equivalente a la diferencia existente entre la indemnización que le corresponda por la Mutua Patronal o Seguridad Social y la suma resultante del salario base por categorías, el plus de asistencia y el plus de transporte diarios más el complemento personal de antigüedad en su caso, desde el primer día de la fecha de la baja y hasta los ciento ochenta días.

En el caso de que las prestaciones por Mutua Patronal o Seguridad Social sean superiores a la suma del salario base por categorías, el plus de asistencia y el plus de transporte más el complemento personal de antigüedad, en su caso, dicha cantidad le será respetada al trabajador como condición más beneficiosa.

Artículo 32. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por sí mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 25.000,00 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 35.000,00 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, con el límite de 25.0000 euros.

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.

Artículo 33. Otras mejoras sociales.

1.- Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos

que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

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

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

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

2.- Las empresas financiarán, a los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del artículo 20 de este convenio, el curso de sensibilización y reeducación vial, en el caso de que el titular de la autorización para conducir haya perdido una parte del crédito inicial de puntos y lo haya comunicado a la empresa. Dichos cursos se realizarán fuera de la jornada laboral.

Artículo 34. Ropa de trabajo.

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

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

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

Conductores mecánico y conductor: Mono, cazadora o jersey y pantalón en invierno y camisa y pantalón en verano.

Conductores-repartidores: Cazadora o jersey y pantalón en invierno, camisa y pantalón en verano y chubasquero.

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

Las empresas facilitarán los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

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 su personal se deberá ajustar a los mínimos antes establecidos. En los casos de que hubiera trabajadores que solicitaran la ropa de trabajo y la empresa no les hubiera provisto de la misma en las fechas señaladas, les abonará la cantidad de 85,00 euros, para que ellos mismos se los compren.

Artículo 35. 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.

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.

Capítulo VI.- Retribuciones**Artículo 36. 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.

Artículo 37. Percepciones no salariales.

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 por 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.

Artículo 38. Ayuda de 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.

Artículo 39. Retribuciones fijas.

39.1.- Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

a) Salario base por categorías.

b) Plus de asistencia.

c) Plus de transporte.

39.2.- Cuantía de las retribuciones:

Para el año 2013, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo 1 de este Convenio.

Para el año 2014, la cuantía de las retribuciones fijas se ajustará al ritmo de la actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será del 0,5%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será del 1,5%.

Para el 2015, la cuantía de las retribuciones fijas experimentará un incremento del 1%; pero en el caso de que el IPC nacional correspondiente al ejercicio 2014 resultara superior al 2%, la cuantía de las retribuciones fijas se incrementará en el 1,5%.

Artículo 40. Plus de asistencia.

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como Anexo 1.

De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes, dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20% del plus por cada día de inasistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo, dará lugar a pérdida total del plus.

Artículo 41. Plus de transporte.

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el Anexo 1 de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo, para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Su importe diario será el resultado de dividir el importe mensual por veinticinco.

Artículo 42. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias una marzo, otra en julio y otra en diciembre y se abonarán a razón de 30 días de salario base del presente convenio más el complemento personal de antigüedad en su caso. Estas gratificaciones se harán efectivas, respectivamente, el 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre. No obstante, las empresas que lo crean oportuno, podrán abonar mensualmente la parte proporcional correspondiente.

Artículo 43. Plus de 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 39 de este convenio cuyas cuantías se señalan en el Anexo 1, las

cantidades que se reflejan en el Anexo 2, dependiendo del ámbito del transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y tipo de vehículo conducido.

Artículo 44. 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 43 de este convenio cuyo sistema de retribución ya comprende el trabajo considerado nocturno.

Artículo 45. Plus especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente, cobrarán por cada día de trabajo que realicen dicha actividad un plus del 20 por ciento de su salario base diario.

Capítulo VII.- Movilidad geográfica

Artículo 46. Traslados y desplazamientos.

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

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

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

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

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

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.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85 por 100 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 47. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o pernocta del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

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.

Las empresas, en el caso de los conductores mecánicos y conductores, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación, cuando el vehículo puesto a su disposición para realizar el servicio, cuente con cabina provista de cama o litera y demás elementos que le permitan el desarrollo de su intimidad personal.

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.

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 cuantías que se reflejan en el Anexo 3 de este convenio.

Capítulo VIII.- Régimen disciplinario

Artículo 48. 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 49. 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 50. 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, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5.- La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6.- La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7.- Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8.- Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9.- Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10.- El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11.- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12.- El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida

de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

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

14.- Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

16.- No informar al empresario por parte de los conductores a los que se refiere el Artículo 20, de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

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

Artículo 51. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

A) En la actividad ordinaria del trabajador

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 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. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamientos in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.

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

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

10.- El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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

12.- No informar al empresario por parte de los conductores a los que se refiere el Artículo 20, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

13.- 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.

B) En la actividad de conducción de los vehículos:

Sin perjuicio de las faltas recogidas en los números anteriores de este artículo, y a los efectos de posibilitar la aplicación del punto 4 del artículo 138 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (Ley 16/1987, de 30 de julio), modificado por la Ley 9/2013, de 4 de julio, tendrán así mismo la consideración de faltas muy graves, en materia de tiempos de conducción y descanso de los conductores y en lo relativo a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, las siguientes:

1.- No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

2.- La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

3.- No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4.- Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

5.- El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

6.- La comisión, por parte de los conductores a los que se refiere el artículo 20 de este convenio, de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso.

Artículo 52. Procedimiento sancionador.

1.- La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2.- Siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el

límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 53. Privación de libertad.

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

Artículo 54. Sanciones.

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

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

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

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

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

Artículo 55. Prescripción de las faltas.

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

Capítulo IX.- Obligaciones

Artículo 56. 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.

Artículo 57. Obligaciones y responsabilidad de los conductores.

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, 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, lo relativo a las hojas registro utilizadas por el conductor en los 28 días anteriores.

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.

El conductor facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo ésta a disposición de la empresa al menos cada treinta y un días, con el fin de evitar que se superpongan datos. No obstante, la empresa podrá establecer otra frecuencia en la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que éste último deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla.

Así mismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacógrafo del vehículo, al menos una vez cada tres meses, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos 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 58. Permiso de conducir.

1.- Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del artículo 20 de este convenio, están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

2.- Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el Artículo 52,a del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del Artículo 53, 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que se refiere el párrafo anterior a los que, por resolución judicial firme, se les privara del derecho a conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad vial.

Artículo 59. 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.

Las empresas también entregarán, a los conductores que lo soliciten, copias de los datos transferidos de la tarjeta del conductor y las versiones impresas de dichas copias.

Capítulo X.- Formación

Artículo 60. Formación de reciclaje de los conductores.

1.- Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

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

Capítulo XI.- Igualdad

Artículo 61. Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Capítulo XII.- Otras disposiciones

Disposición adicional primera.

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) 13.01.2005 registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM n.º 135 de 15/06/2005)

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 segunda.

El Convenio Colectivo de Trabajo de Tracción Mecánica de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia 1994-1995 (BORM n.º 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, así como las dietas y el plus de kilometraje, se devengarán desde la publicación del presente convenio en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Disposición transitoria segunda.

El Artículo 31, seguro de accidentes, entrará en vigor a los 15 días de la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia", del texto de este Convenio.

Disposición transitoria tercera.

Los trabajadores encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el artículo 20.5 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia 2004-2006 quedarán automáticamente clasificados en la categoría de Jefe de Equipo del Artículo 20,2 de este Convenio, quedando sustituida esta denominación en las tablas salariales.

Disposición transitoria cuarta.

En tanto no se disponga del carné de operador de carretillas a que se refiere el artículo 20.9, el acceso a la categoría de Mozo especializado-carretillero requerirá acreditar una formación adecuada y suficiente, así como experiencia en el manejo de carretillas elevadoras de las citadas en dicho artículo como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA REGIÓN DE MURCIA 2013-2015					
ANEXO 1					
TABLA SALARIAL 2013					
ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
	GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
18,6	Jefe de Sección	974,98	162,20	100,00	17.671,09
18,7	Jefe de Negociado	932,61	162,20	100,00	17.035,59
18,8	Jefe de Tráfico de Primera	974,98	162,20	100,00	17.671,09
18,9	Jefe de Tráfico de Segunda	890,20	162,20	100,00	16.399,46
18,1	Encargado General	962,27	162,20	100,00	17.480,47
18,1	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	932,61	162,20	100,00	17.035,59
18,1	Jefe de Taller	1.059,77	162,20	100,00	18.942,88
	GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
19,1	Oficial de Primera	891,06	162,20	100,00	16.412,35
19,2	Oficial de Segunda	857,13	162,20	100,00	15.903,35
19,3	Auxiliar	826,61	162,20	100,00	15.445,58
19,4	Telefonista	805,35	162,20	100,00	15.126,58
	GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
20,1	Encargado de Almacén	891,06	162,20	100,00	16.412,35
20,2	Jefe de Equipo	857,13	162,20	100,00	15.903,35
20,3	Encargado de Garaje	891,06	162,20	100,00	16.412,35
20,4	Conductor Mecánico	895,82	162,20	100,00	16.483,69
20,5	Conductor	859,62	162,20	100,00	15.940,75
20,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	855,91	162,20	100,00	15.885,12
20,8	Capitonista	855,91	162,20	100,00	15.885,12
20,9	Mozo Especializado Carretillero	855,91	162,20	100,00	15.885,12
20,10	Mozo Especializado	837,40	162,20	100,00	15.607,44
20,11	Auxiliar Almacén-Basculero	826,57	162,20	100,00	15.444,95
20,12	Mozo	816,00	162,20	100,00	15.286,39
	GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
21,1	Ordenanza	805,35	162,20	100,00	15.126,58
21,2	Guarda	794,32	162,20	100,00	14.961,26
21,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	805,35	162,20	100,00	15.126,58
21,4	Jefe de Equipo o de taller	946,09	162,20	100,00	17.237,68
21,5	Oficial de Primera de Oficios	895,82	162,20	100,00	16.483,69
21,6	Oficial de Segunda de Oficios	859,62	162,20	100,00	15.940,75
21,7	Mozo Especializado de Taller	837,40	162,20	100,00	15.607,44
21,8	Peón Ordinario	816,00	162,20	100,00	15.286,39

Convenio Colectivo para las empresas de transporte de mercancías por carretera de la Región de Murcia 2013-2015

Anexo 2

Artículo 43. Plus de kilometraje. Retribuciones para el año 2013.

43.1. 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 MMA:

I.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0153 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0294 €/Km.

b) Conductores de vehículos de más de 26 TM de MMA:

I.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0175 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0312 €/Km.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según los registros de los discos diagrama del tacógrafo o tarjeta del conductor.

Recorridos en vacío: Los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirán las percepciones establecidas para los conductores en el 25 por 100.

43.2 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 1,4309 € por viaje realizado y a partir de los 80 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 2,8617 € por viaje realizado. Además percibirán 0,1472 € por Km. hasta los 1.900 Km. recorridos en un mes y 0,2945 € por Km. a partir de los 1.900 Km. recorridos en un mes.

b) Conductores de camiones cisternas de cemento. Hasta 55 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7198 € por viaje realizado y a partir de los 55 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,4396 € por viaje realizado. Además percibirán 0,0382 € por Km. recorrido hasta los 7.000 Km. recorridos en un mes y 0,0765 € por Km. a partir de los 7.000 Km. recorridos en un mes.

c) Conductores de camiones bañeras-volquetes. Hasta 105 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7198 € por viaje realizado y a partir de los 105 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,4396 € por viaje realizado. Además percibirán 0,0382 € por Km. recorrido hasta los 5.000 Km. recorridos en un mes y 0,0765 € por Km. a partir de los 5.000 Km. recorridos en un mes.

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

Percibirán al mes 1,1849 € por viaje realizado de ida y vuelta y 0,0952 € por Km. recorrido.

III.- Otros tipos de transporte: los conductores de camiones de más de 26 TM. MMA, no comprendidos en los anteriores percibirán una prima por kilómetro recorrido al mes de 0,0478 €.

3.- Distribución: La percepción total mensual por plus de kilometraje se distribuirá de la siguiente forma y se reflejará así en el recibo de salarios:

- 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.

**Convenio Colectivo para las empresas de transporte de mercancías por
carretera de la Región de Murcia 2013-2015****Anexo 3****Artículo 47. Dietas. Cantidades para el año 2013.**

Concepto	Territorio Nacional	Territorio Extranjero
Desayuno	4,9424 €	6,3644 €
Comida	12,3513 €	12,3776 €
Cena	10,8150 €	10,5341 €
Cama	7,9884 €	15,1778 €
Total	36,0971 €	44,4540 €

Además de las cuantías anteriormente señaladas, y con el fin de atender otros posibles gastos derivados de la manutención y/o pernocta, tales como el uso de aseos o duchas en las áreas de descanso, los conductores de largo recorrido a los que se refiere el artículo 43.1 del Anexo 2 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 MMA:

I.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0225 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0430 €/Km.

b) Conductores de vehículos de más de 26 TM de MMA:

I.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0251 €/Km.

II.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes percibirán 0,0454 €/Km.