

Consejería de Industria, Trabajo y Turismo

15631 Convenio Colectivo de Trabajo para Transporte de Mercancías por Carretera. Expte. 40/98.

Visto el expediente de Convenio Colectivo de Trabajo para Transporte de Mercancías por Carretera de ámbito Sector, suscrito por la Comisión Negociadora del mismo, con fecha 26-10-98 y que ha tenido entrada en esta Dirección General de Trabajo, con fecha 5-11-98 de conformidad con lo dispuesto en el Art. 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995 de 24-3-95, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por las disposiciones de la Dirección General de Trabajo, de fecha 11 de septiembre de 1985.

Esta Dirección General de Trabajo.

ACUERDA

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos de Trabajo, de esta Dirección General, con fecha y notificación a la Comisión Negociadora del mismo.

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

Murcia, a 6 de noviembre de 1998.— El Director General de Trabajo, por delegación de firma (Resolución 21/7/97), El Subdirector General de Trabajo, **José R. Pascual del Riquelme Viudes.**

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA REGIÓN DE MURCIA PARA 1998-2000

CAPÍTULO I

Disposiciones 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 establecimientos o centros de trabajo dentro de dicha Región, en cuanto al personal adscritos a los mismos.

Artículo 2.- Ámbito funcional.

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

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 1998 hasta el 31 de diciembre del año 2000, con excepción de los artículos cuya vigencia expresa se señala en los mismos, y será prorrogado por la tática cada año, salvo renuncia rescisoria o petición de revisión en las condiciones previstas en las disposiciones legales vigentes con dos meses de antelación.

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, 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, garantía personal y absorción.

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

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

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

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

Artículo 7. Remisión a otras normas.

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

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 convenio anterior.

El presente Convenio, a partir de su entrada vigor, deroga al anterior Convenio existente de fecha 1 de enero de 1997.

Artículo 10.- Comisión paritaria.

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. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión Paritaria las siguientes:

- Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Convenio Colectivo e interpretación de sus preceptos.
- Elaborar las propuestas y estrategias de formación en el sector.
- Supervisar los planes de formación que se lleven a cabo en el sector, tanto en su fase de elaboración como en su desarrollo.
- Realizar una valoración de las acciones formativas una vez efectuadas.
- Cualesquiera otras atribuciones que tiendan a la mayor eficacia y respeto de lo convenido.

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

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

Miembros de la Comisión Paritaria:

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

D. Pedro Hernández Filardi

D. Pedro García-Balibrea Martínez

D. Pedro Hernández Castellón

D. José Nicolás Vivancos

D. Pedro José García Pérez

D. Manuel Pérezcarro Martín

Parte social:

D. Nicolás Vicente Carrión (U.G.T.)

D. Antonio Tobal Pagán (U.G.T.)

D. Mariano Marín Franco (CC.OO.)

D. Pablo Román Martínez (CC.OO.)

D. Pedro Fernández Enciso (U.S.O.)

D. José Antonio Reyes Gea (U.S.O.)

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

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

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, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 12. Obligaciones del trabajador.

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

Artículo 13. Prohibición de discriminación.

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

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

Artículo 14. Sistemas de remuneración con incentivo.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

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

CAPÍTULO III

Del personal

Sección Primera.- Principios Generales

Artículo 15. Clasificación del personal.

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

Artículo 16. Movilidad funcional.

Los trabajadores sujetos a este convenio, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a la negociación del mismo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el art. 22.3. del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio.

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

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

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

Sección Segunda.- Clasificación General

Artículo 17. Grupos profesionales.

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

Grupo I - Personal Superior y Técnico

Grupo II - Personal de Administración

Grupo III - Personal de Movimiento

Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares

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

18.2. Director o Delegado de Sucursal.- Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 18.1 y 18.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el periodo de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el periodo de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

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

18.4. Titulado de Grado Superior.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

18.5. Titulado de Grado Medio.- Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

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

18.7. Jefe de Negociado.- Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

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

18.9. Jefe de Tráfico de Segunda.- Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

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

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

18.11. Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas. Es el que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

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

18.13. **Contraamaestre o Encargado.**- Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

Artículo 19.-Grupo II: Personal de Administración.- Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

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

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

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

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

19.3.- **Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.** Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

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

19.4.- **Encargado de Garaje.**- Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el

adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

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

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

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.- **Conductor mecánico.**- Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le 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 cumplimentación del servicio.

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

20.2.- **Conductor.**- Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable 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 cumplimentación del servicio.

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

Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores 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 cumplimentación del servicio.

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

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

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

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

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

c) Controlar las presiones y 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.

20.4.B.- Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

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

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

20.4.D.- Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

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

20.4 F.- Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

20.5.- Disposición común a las categorías 20.1, 20.2 y 20.3.

Retirada del permiso de conducir.

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

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

2.- Suspender el contrato de trabajo por el tiempo de privación del permiso, abonando al conductor una indemnización en concepto de suplidos equivalente a sesenta y cinco mil pesetas (65.000) mensuales hasta el máximo de un año.

Para hacer efectiva esta indemnización supletoria las empresas concertarán una póliza, con una entidad aseguradora constituida legalmente.

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

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

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

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

20.8. **Ayudante y/o Mozo Especializado.**- Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

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

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

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

20.9. **Auxiliar de Almacén-Basculero.**- Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de Almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

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

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, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

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

21.4. **Capataz de Taller o Jefe de Equipo.**- Es el que, a las órdenes directas de un Contramaestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

21.5. **Oficial de Primera de Oficios.**- Se incluye en esta categoría a aquellos 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 21.5 ó 21.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

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

21.8. **Peón Ordinario.**- Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Sección Tercera.- Duración del contrato

Artículo 22.1. Formalización: El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

22.2. Duración de los contratos:

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

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

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

Artículo 23. Fomento del empleo.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

Artículo 24. Duración del periodo de prueba.

La duración máxima del periodo 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.

Artículo 25. Promoción Profesional.

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 26. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los

trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por ciento de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

CAPÍTULO IV**Jornada, descansos, vacaciones****Artículo 27.- Jornada laboral.**

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

A efectos del cómputo anual, la jornada semanal de 40 horas será de 1.826 horas y 27 minutos de trabajo efectivo.

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

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

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

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

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

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

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio o en acuerdos de empresa según lo dispuesto en el art. 27.

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.

Artículo 29. Horas extraordinarias estructurales.

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

naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

A tenor de lo dispuesto en el Real Decreto 1.858/1981, de 20 de agosto y O.M. de 1 de marzo de 1983, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, las partes firmantes del presente Convenio, establecen de mutuo acuerdo para el tiempo de vigencia del mismo, como horas estructurales, todas las horas extraordinarias legales que se realicen valorándose las mismas de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Artículo 30 . Vacaciones.

Todo el personal al servicio de empresas regidas por el presente convenio, tendrán derecho al disfrute de un periodo anual de vacaciones de 31 días naturales, retribuidas con el salario base más el plus de asistencia y el complemento de convenio o complemento personal de antigüedad en su caso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 43.

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

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

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

Artículo 31. Licencias.

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

- a).- Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b).- De uno a cinco días en los casos siguientes:

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

Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admitan demora.

- c).- Un día por traslado de domicilio habitual.

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

e).- En el supuesto de parto, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables por parto múltiple hasta dieciocho semanas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 3/1989, de 3 de marzo.

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

CAPÍTULO V Mejoras sociales

Artículo 32. Incapacidad Temporal y Maternidad.

En los casos de I.T. por enfermedad común, las empresas abonarán a los trabajadores un complemento equivalente al 25 por ciento del salario base más el complemento de convenio o complemento personal de antigüedad establecido en el presente Convenio, a partir de los diez días de la fecha de la baja y hasta los ciento veinte días.

En los supuestos de accidente laboral y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común y maternidad, las empresas abonarán el complemento equivalente a la diferencia existente entre la indemnización que le corresponda por la Mutua Patronal o Seguridad Social y el salario real, que es, en todo caso, el que viene configurado en las tres columnas del anexo salarial N.º 1 de este Convenio más complemento de convenio, o personal de antigüedad en su caso, desde el primer día de la fecha de la baja y hasta su curación.

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

Artículo 33. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por si mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismo, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de tres millones quinientas mil pesetas (3.500.000) en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y cuatro millones quinientas mil pesetas (4.500.000) en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

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

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

Este artículo entrará en vigor a los quince días de la publicación en el «Boletín Oficial de la Región de Murcia» del texto de este Convenio.

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

Artículo 34. Jubilación anticipada.

Los trabajadores con nueve años de antigüedad en la empresa y en los supuestos de que optarán por jubilarse anticipadamente, percibirán una indemnización en metálico, consistente en:

A los 60 años, 500.000 pesetas

A los 61 años, 450.000 pesetas

A los 62 años, 400.000 pesetas

A los 63 años, 350.000 pesetas

A los 64 años, 300.000 pesetas

Artículo 35. Ropa de trabajo.

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

Personal administrativo.- Chaqueta y pantalón en invierno y camisa y pantalón en verano.

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

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

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

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

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

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

La determinación de la calidad de la ropa de trabajo y el uso de los distintivos será de la empresa, previa consulta del Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su defecto. El uso de las prendas mencionadas será obligatorio, siendo sancionable por la empresa el no uso de las mismas de conformidad con lo establecido en los artículos 58 y 59 de este Convenio.

Si la empresa exigiera uniforme a todo su personal se deberá ajustar a los mínimos antes establecidos. En los casos de que hubiera trabajadores que solicitaran el uniforme y la empresa no les hubiera provisto del mismo en las fechas señaladas, les abonará la cantidad de 12.000 pesetas, para que ellos mismos se los compren.

Artículo 36. Derechos sindicales.

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

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

CAPÍTULO VI

Retribuciones

Artículo 37. 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 periodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

Artículo 38. Indemnizaciones.

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

a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

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

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 39. Asignaciones voluntarias.

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

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

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal periodo hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Artículo 40. Retribuciones fijas.

1. Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de los trabajadores, desde el 1 de enero de 1998 y hasta el 31 de diciembre de 1999, estarán constituidas por los siguientes conceptos

a) Salario mínimo por categorías, conformado por el salario base y el complemento de convenio, de acuerdo con lo establecido en el artículo 43.

b) Plus de asistencia y productividad.

c) Plus de transporte y gastos de locomoción.

Desde el 1 de enero del 2000 al 31 de diciembre del mismo año, las retribuciones fijas de los trabajadores, atendiendo a lo establecido en el artículo 43 de este convenio, se desglosarán de la siguiente forma:

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

2. Cuantía de las retribuciones:

Durante 1998, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo n.º 1 de este Convenio.

Para los años 1999 y 2000, se establece un incremento salarial consistente en un porcentaje equivalente al Índice de Precios al Consumo facilitado por el Instituto Nacional de Estadística, para cada uno de estos ejercicios, más 0'25 puntos.

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

Durante el mes de enero de 1999, se elaborarán unas tablas salariales donde se recojan dichos conceptos tomando como base las cantidades fijadas para 1998, incrementándose en el IPC previsto por el Gobierno para 1999, más 0'25 puntos.

Cuando se conozca oficialmente el IPC resultante de 1999, se procederá a realizar a los trabajadores una liquidación complementaria correspondiente a dicho año si existieran diferencias entre el IPC previsto y el real, superiores a 0'25 puntos y por dicho exceso. No se procederá a efectuar liquidación alguna en otro caso.

Para el año 2000 se procederá de manera idéntica a la empleada para 1999, tomando como base las cuantías resultantes que procediesen en su caso, y sobre los conceptos retributivos referidos anteriormente.

Artículo 41. Plus de asistencia y productividad.

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

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

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

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

Dicho plus se perderá:

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

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

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

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

5.- Dicho plus se perderá especialmente por:

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

b).- Por falta de corrección en el trato con el público en el momento de responder por teléfono o personalmente a las

preguntas o informaciones que deseen formular, en el acto de entrega o recepción de mercancías, al efectuar el cobro de recibos y en todos aquellos derivados de la relación diaria con el usuario del transporte por carretera.

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

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

La falta de asistencia por incapacidad temporal o maternidad dará lugar a la pérdida de dicho plus, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 32 del presente Convenio.

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

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

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

Artículo 42. Plus de transporte y gastos de locomoción.

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

Este plus verá reducida su cuantía en 1999 en un 16,67 % incrementando las cantidades resultantes en el Plus de Asistencia y Productividad.

Artículo 43. Antigüedad.

A partir de la entrada en vigor del Convenio Colectivo de Trabajo de Transporte de Tracción Mecánica de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia 1994 -1995, el 1 de enero de 1994, se suprime el complemento personal de antigüedad, sin perjuicio de los derechos adquiridos o en trance de adquisición en el tramo temporal correspondiente, siendo en estos casos de aplicación, la tabla que figura en el Anexo N.º 2.

Para compensar la supresión de la antigüedad, se abonará a los trabajadores que carezcan de ella el «Complemento de Convenio» que viene reflejado en la tabla correspondiente del Anexo N.º 3.

El «Salario Mínimo» del presente Convenio estará conformado por la suma del «Salario Base» y el «Complemento de Convenio» para aquellos trabajadores que carezcan de antigüedad o cuya antigüedad adquirida sea inferior al «Complemento de Convenio» siendo absorbida aquélla por éste en estos últimos casos.

Los trabajadores cuya antigüedad adquirida sea superior al «complemento del convenio», percibirán como cantidad fija, el salario base reflejado en los anexos salariales más su complemento personal de antigüedad, quedando absorbido por éste el «complemento de convenio».

El Complemento del Convenio será de aplicación hasta el 31 de diciembre de 1999, fecha a partir de la cual quedará

integrado en el Salario Base, detrayéndose idéntica cantidad de la que viniera percibiendo el trabajador que tuviese reconocida antigüedad alguna, quedando aquélla absorbida por el Salario Base en esa parte.

Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias.

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

Artículo 45. Participación en beneficios.

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

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

Artículo 46. Servicio Militar.

El trabajador que esté prestando su servicio militar percibirá, en caso de llevar prestando servicios a la empresa más de un año, una gratificación extraordinaria correspondiente a 30 días de salario base más el complemento de convenio o el personal de antigüedad en su caso.

Artículo 47. Kilometraje.

A) Para los conductores de carretera de largas distancias sujetos a la modalidad de percepción de kilometraje, se acuerda la siguiente escala:

I).- Servicios discrecionales:

a) - Conductores de vehículos hasta 26 Tm. (tara más carga):

- 1.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes, a 1,55 ptas/Km.
- 2.- A partir de 10.000 Km recorridos por mes, a 2,96 ptas/Km.

b) - Conductores de vehículos de 26 Tm. en adelante (tara más carga):

- 1.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes, a 1,75 ptas/Km.
- 2.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes, a 3,12 ptas/Km.

II).- Servicios regulares:

- 1.- Hasta 10.000 Km., recorridos por mes a 1,75 ptas/Km.
- 2.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes, a 3,12 ptas/Km.

B).- Cercano recorrido.

Son transportes de cercano recorrido aquellos cuyo radio de acción desde el centro de trabajo no supera los 100 km., ni los vehículos supera 7.000 km./mensuales recorridos.

Los conductores afectos a estos servicios percibirán una prima por viaje y kilómetro realizado de acuerdo con el siguiente baremo:

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

a) Conductores de camiones hormigoneras, 163 ptas. por viaje realizado de ida y vuelta y 16,78 pesetas por km. recorrido.

b) Conductores de camiones volquetes y cisternas de cemento 82 ptas. por viaje realizado de ida y vuelta y 4'35 ptas. por km. recorrido.

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

135 ptas. por viaje realizado de ida y vuelta y 10'85 ptas. por km. recorrido.

III.- Otros tipos de transporte: los conductores de camiones de más de 26 Tm. PMA, no comprendidos en los anteriores percibirán una prima por kilómetro realizado de 5'43 ptas.

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

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

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

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.

- El 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia.

- El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad.

Artículo 48. Pluses especiales de peligrosidad, toxicidad y penosidad.

Aquellos trabajadores que desarrollen su trabajo en puesto donde pudiera existir alguna circunstancia especial, cobrarán por cada día de trabajo el 20 por 100 de su salario base si concurrieran una o más de las circunstancias expuestas en el enunciado.

Artículo 49. Cláusula de descuelgue salarial:

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

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

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

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

C A P I T U L O V I I

Movilidad geográfica y dietas

Artículo 50. Cambio de residencia.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la Empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de

idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

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

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

Artículo 51. Desplazamiento.

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

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

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

Artículo 52. Dietas.

Se establece un doble sistema de compensación de gastos de manutención, estancia y desplazamiento, constituido por una cantidad fija y una variable:

a) Cantidad fija:

Concepto	Nacional	Extranjero
Desayuno	563	725
Comida	1.407	1.410
Cena	1.232	1.200
Cama	910	1.729
TOTAL	4.112	5.064

b) Cantidad variable:

* Servicios discrecionales:

- Conductor de vehículos hasta 26 Tm (tara más carga).

1.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes a 2,78 ptas/Km.

2.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes a 5,30 ptas/Km.

- Conductor de vehículos de 26 Tm. en adelante.

1.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes 3,10 ptas/Km.

2.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mes a 5,60 ptas./Km.

* Servicios regulares:

1.- Hasta 10.000 Km. recorridos por mes a 3,10 ptas/Km.

2.- A partir de 10.000 Km. recorridos por mesa a 5,60 ptas/Km.

Al personal técnico y administrativo le será de aplicación exclusiva la cantidad fija descrita en el apartado a) de este artículo.

De las cantidades pactadas en concepto de dieta variable para el año 1999, se detraerá un 7,5% anual de las mismas y el resultante se incrementará en la percepción por kilometraje destinada a cubrir las posibles horas de presencia, plus de nocturnidad y horas extraordinarias.

Artículo 53. Pernoctación.

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

Artículo 54. Desplazamiento superior a tres meses.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos — en lo que coincida con su jornada de trabajo— serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 55. Fallecimiento fuera de la localidad.

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

Artículo 56. Cantidades abonadas por comida en plaza.

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

CAPÍTULO VIII Régimen disciplinario

Artículo 57. Faltas

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

Artículo 58.- Son faltas leves:

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

2 - No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3 - El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

4 - Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5 - La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6 - La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7 - Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el periodo de un mes.

Artículo 59.- Son faltas graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 58.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 58.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 58.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

- Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 58.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

Artículo 60.- Son faltas muy graves:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10.- La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 61. Ausencia del trabajo.

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

Artículo 62. Sanciones.

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

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

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

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

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

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

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en el Real Decreto 2.916/1981, de 30 de octubre (B.O.E. N.º 297 del 12-12-1981) y el Reglamento 3.821/85 de la CEE, en relación con sus obligaciones respecto al uso y funcionamiento del tacógrafo y sus elementos. 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 este tipo de infracciones.

La empresa vendrá obligada a dar la formación adecuada a sus conductores, caso de que éstos no la posean, para instruirles en el uso y funcionamiento del tacógrafo y sus elementos.

Artículo 64. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 65. Afiliación sindical.

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 IX

Negociación colectiva

Artículo 66. Ratificación del ASECMUR.

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

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

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

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

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

Disposición Transitoria Primera. - Los conceptos económicos establecidos en las tablas salariales del Anexo 1 del presente Convenio, se devengarán con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 1998.

Disposición Transitoria Segunda. - Al haber quedado modificadas las categorías profesionales con relación a las del Convenio Colectivo de Transportes de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia de 1997, las que se detallan a continuación correspondientes a dicho Convenio quedan automáticamente asimiladas a las que igualmente se indican tanto en funciones como en retribuciones, sin perjuicio de los derechos adquiridos en cuanto a retribuciones se refiere.

- Factor y Encargado de Consigna, pasan a Auxiliar de Almacén- Basculero.

- Jefe de Tráfico de Tercera, pasa a Jefe de Tráfico de Segunda.

- Encargado General de Taller, pasa a Capataz de Taller o Jefe de Equipo.

- Oficial de Tercera de Taller, pasa a Oficial de Segunda de Oficios.

- Cobrador de Facturas pasa a Ordenanza.

Disposición Final.- Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996 así como el Sectorial Estatal del Transporte de Mercancías por Carretera, de 6 de febrero de 1997.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO N.º 1: TABLA SALARIAL 1998

<u>ARTº</u>	<u>CATEGORÍA</u>	<u>S. BASE</u>	<u>COMP.CONV.</u>	<u>PLUS ASIST.</u>	<u>PLUS TTE.</u>	<u>T.ANUAL</u>	<u>T.COMP.C.</u>
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO							
18,6	Jefe de Sección	102.470	7.017	585	615	1.881.675	105.255
18,7	Jefe de Negociado	98.017	6.712	585	615	1.814.880	100.680
18,8	Jefe de Tráfico de Primera	102.470	7.017	585	615	1.881.675	105.255
18,9	Jefe de Tráfico de Segunda	93.559	6.407	585	615	1.748.010	96.105
18,10	Encargado General Ag. transp	101.134	6.926	585	615	1.861.635	103.890
18,11	Inspector Visitador Emp. Mudanz	98.017	6.712	585	615	1.814.880	100.680
18,12	Jefe de Taller	111.381	7.628	585	615	2.015.340	114.420
18,13	Contra.maestre o Encargado	97.553	6.681	585	615	1.807.920	100.215
GRUPO II - PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN							
19,1	Oficial de Primera	93.652	6.413	585	615	1.749.405	96.195
19,2	Oficial de Segunda	90.085	6.169	585	615	1.695.900	92.535
19,3	Encargado Almacén Ag. transp.	93.652	6.413	585	615	1.749.405	96.195
19,4	Encargado de Garaje	93.652	6.413	585	615	1.749.405	96.195
19,5	Auxiliar	86.878	5.949	585	615	1.647.795	89.235
19,6	Telefonista	84.642	5.796	585	615	1.614.255	86.940
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO							
20,1	Conductor Mecánico	94.150	6.448	585	615	1.756.875	96.720
20,2	Conductor	90.345	6.187	585	615	1.699.800	92.805
20,3	Conductor Repart. Vehíc. Ligeros	89.958	6.160	585	615	1.693.995	92.400
20,6	Capataz	90.085	6.169	585	615	1.695.900	92.535
20,7	Capitonista	89.958	6.160	585	615	1.693.995	92.400
20,8	Ayudante y/o Mozo Especializado	88.012	6.027	585	615	1.664.805	90.405
20,9	Auxiliar Almacén-Basculero	86.874	5.949	585	615	1.647.735	89.235
20,10	Mozo Ordinario	85.763	5.873	585	615	1.631.070	88.095
GRUPO IV - PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES							
21,1	Ordenanza	84.642	5.796	585	615	1.614.255	86.940
21,2	Guarda	84.642	5.796	585	615	1.614.255	86.940
21,3	Personal de Mantenimto y Limp.	84.642	5.796	585	615	1.614.255	86.940
21,4	Capataz de Taller o Jefe Equipo	99.435	6.809	585	615	1.836.150	102.135
21,5	Oficial de Primera de Oficios	94.150	6.448	585	615	1.756.875	96.720
21,6	Oficial de Segunda de Oficios	90.345	6.187	585	615	1.699.800	92.805
21,7	Mozo Especializado de Taller	88.012	6.027	585	615	1.664.805	90.405
21,8	Peón Ordinario	85.763	5.873	585	615	1.631.070	88.095
	Aprendiz de 1º. año	48.787	3.341	171	121	816.380	50.115
	Aprendiz de 2.º año	52.049	3.564	171	121	865.310	53.460
	Botones de 16 a 17 años	47.896	3.280	171	121	803.015	49.200

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO Nº 2: TABLA DE ANTIGÜEDADES

ARTº	CATEGORÍA	1 BIENIO	2 BIENIOS	2B 1QUIN.	2B 2QUIN.	2B 3QUIN.	2B 4QUIN.	2B 5QUIN.
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO								
18,6	Jefe de Sección	4.386	8.772	17.543	26.315	35.087	43.859	52.630
18,7	Jefe de Negociado	4.195	8.391	16.781	25.172	33.562	41.953	50.343
18,8	Jefe de Tráfico de Primera	4.386	8.772	17.543	26.315	35.087	43.859	52.630
18,9	Jefe de Tráfico de Segunda	4.004	8.009	16.018	24.027	32.036	40.045	48.053
18,10	Encargado General Ag.transp	4.329	8.657	17.315	25.972	34.629	43.287	51.944
18,11	Inspector Visitador Emp.Mudanz	4.195	8.391	16.781	25.172	33.562	41.953	50.343
18,12	Jefe de Taller	4.767	9.535	19.069	28.604	38.138	47.673	57.207
18,13	Contraмаestre o Encargado	4.175	8.351	16.702	25.052	33.403	41.754	50.105
GRUPO II - PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN								
19,1	Oficial de Primera	4.008	8.017	16.034	24.050	32.067	40.084	48.101
19,2	Oficial de Segunda	3.856	7.712	15.423	23.135	30.846	38.558	46.269
19,3	Encargado Almacén Ag.Transp.	4.008	8.017	16.034	24.050	32.067	40.084	48.101
19,4	Encargado de Garaje	4.008	8.017	16.034	24.050	32.067	40.084	48.101
19,5	Auxiliar	3.719	7.437	14.874	22.311	29.748	37.185	44.622
19,6	Telefonista	3.623	7.246	14.491	21.737	28.982	36.228	43.474
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO								
20,1	Conductor Mecánico	4.030	8.059	16.119	24.178	32.238	40.297	48.356
20,2	Conductor	3.867	7.734	15.468	23.201	30.935	38.669	46.403
20,3	Conductor Repart. Vehic.Ligeros	3.850	7.701	15.401	23.102	30.802	38.503	46.204
20,6	Capataz	3.856	7.712	15.423	23.135	30.846	38.558	46.269
20,7	Capitonista	3.850	7.701	15.401	23.102	30.802	38.503	46.204
20,8	Ayudante y/o Mozo Especializado	3.767	7.534	15.068	22.602	30.136	37.671	45.205
20,9	Auxiliar Almacén-Basculero	3.718	7.437	14.873	22.310	29.747	37.184	44.620
20,10	Mozo Ordinario	3.671	7.342	14.683	22.025	29.366	36.708	44.049
GRUPO IV - PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES								
21,1	Ordenanza	3.623	7.265	14.531	21.796	29.061	36.327	43.592
21,2	Guarda	3.623	7.265	14.531	21.796	29.061	36.327	43.592
21,3	Personal de Mantenimto y Limp.	3.623	7.265	14.531	21.796	29.061	36.327	43.592
21,4	Capataz de Taller o Jefe Equipo	4.256	8.512	17.024	25.535	34.047	42.559	51.071
21,5	Oficial de Primera de Oficios	4.030	8.059	16.119	24.178	32.238	40.297	48.356
21,6	Oficial de Segunda de Oficios	3.867	7.734	15.468	23.201	30.935	38.669	46.403
21,7	Mozo Especializado de Taller	3.767	7.534	15.068	22.602	30.136	37.671	45.205
21,8	Peón Ordinario	3.671	7.342	14.683	22.025	29.366	36.708	44.049
	Aprendiz de 1er. año	2.088	0	0	0	0	0	0
	Aprendiz de 2º año	2.228	0	0	0	0	0	0
	Botones de 16 a 17 años	2.050	0	0	0	0	0	0

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA REGIÓN DE MURCIA

ANEXO N.º 3 TABLA DE SALARIOS MÍNIMOS AÑOS 1998 y 1999

ARTº	CATEGORÍA	AÑO 1998			AÑO 1999	
		S. BASE	PLUS CONV.	TOTAL	S. BASE	PLUS CONV.
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO						
18,6	Jefe de Sección	102.470	7.017	109.487	SB '99 +	8.771
18,7	Jefe de Negociado	98.017	6.712	104.729	SB '99 +	8.390
18,8	Jefe de Tráfico de Primera	102.470	7.017	109.487	SB '99 +	8.771
18,9	Jefe de Tráfico de Segunda	93.559	6.407	99.966	SB '99 +	8.009
18,10	Encargado General Ag.transp	101.134	6.926	108.060	SB '99 +	8.658
18,11	Inspector Visitador Emp.Mudanz	98.017	6.712	104.729	SB '99 +	8.390
18,12	Jefe de Taller	111.381	7.628	119.009	SB '99 +	9.535
18,13	Contra maestre o Encargado	97.553	6.681	104.234	SB '99 +	8.351
GRUPO II - PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN						
19,1	Oficial de Primera	93.652	6.413	100.065	SB '99 +	8.016
19,2	Oficial de Segunda	90.085	6.169	96.254	SB '99 +	7.711
19,3	Encargado Almacén Ag.Transp.	93.652	6.413	100.065	SB '99 +	8.016
19,4	Encargado de Garaje	93.652	6.413	100.065	SB '99 +	8.016
19,5	Auxiliar	86.878	5.949	92.827	SB '99 +	7.436
19,6	Telefonista	84.642	5.796	90.438	SB '99 +	7.245
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO						
20,1	Conductor Mecánico	94.150	6.448	100.598	SB '99 +	8.060
20,2	Conductor	90.345	6.187	96.532	SB '99 +	7.734
20,3	Conductor Repart. Vehic.Ligeros	89.958	6.160	96.118	SB '99 +	7.700
20,6	Capataz	90.085	6.169	96.254	SB '99 +	7.711
20,7	Capitonista	89.958	6.160	96.118	SB '99 +	7.700
20,8	Ayudante y/o Mozo Especializado	88.012	6.027	94.039	SB '99 +	7.534
20,9	Auxiliar Almacén-Basculero	86.874	5.949	92.823	SB '99 +	7.436
20,10	Mozo Ordinario	85.763	5.873	91.636	SB '99 +	7.341
GRUPO IV - PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES						
21,1	Ordenanza	84.642	5.796	90.438	SB '99 +	7.245
21,2	Guarda	84.642	5.796	90.438	SB '99 +	7.245
21,3	Personal de Mantenimto y Limp.	84.642	5.796	90.438	SB '99 +	7.245
21,4	Capataz de Taller o Jefe Equipo	99.435	6.809	106.244	SB '99 +	8.511
21,5	Oficial de Primera de Oficios	94.150	6.448	100.598	SB '99 +	8.060
21,6	Oficial de Segunda de Oficios	90.345	6.187	96.532	SB '99 +	7.734
21,7	Mozo Especializado de Taller	88.012	6.027	94.039	SB '99 +	7.534
21,8	Peón Ordinario	85.763	5.873	91.636	SB '99 +	7.341
	Aprendiz de 1er. año	48.787	3.341	52.128	SB '99 +	4.176
	Aprendiz de 2º año	52.049	3.564	55.613	SB '99 +	4.455
	Botones de 16 a 17 años	47.896	3.280	51.176	SB '99 +	4.100