

**CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES  
DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA  
PROVINCIA DE ALBACETE PARA LOS  
AÑOS 2015-2016-2017**

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE PARA LOS AÑOS 2015-2016-2017**

## **CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**

### **Artículo 1. Partes signatarias.**

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito por la parte empresarial, Asociación Provincial de Transportes de Mercancías de Albacete (ATRALBA, integrada en FEDA), y por la parte de los trabajadores, Comisiones Obreras (CC.OO.) y la Unión General de Trabajadores (UGT).

### **Artículo 2. Ámbito territorial**

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas radicadas en la provincia de Albacete, a aquellas que con domicilio social en otro lugar tengan establecimiento o centro de trabajo en esta provincia en cuanto al personal adscrito al mismo.

### **Artículo 3. Ámbito funcional**

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y trabajadores comprendidas en el ámbito funcional descrito en el artículo 3 del II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, suscrito el 12 de noviembre de 2010, o norma que lo sustituya.

En virtud del principio de unidad de empresa este convenio 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.

### **Artículo 4. Ámbito personal**

Este Convenio afecta a la totalidad de empresas comprendidas en el ámbito funcional del mismo, a excepción de los cargos de la dirección y alto consejo en que concurren las características señaladas en la legislación vigente.

### **Artículo 5. Ámbito temporal**

La vigencia de este Convenio Colectivo será de tres años, entrando en vigor desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2017. Una vez finalizada su vigencia, se prorrogará anualmente, si no existe denuncia expresa de las partes. Cualquiera de las partes podrá denunciar el Convenio en el último mes de su vigencia inicial o la de cualquiera de sus prorrogas mediante comunicación escrita a la otra parte, de la cual se remitirá copia a la autoridad laboral. Una vez denunciado, seguirá vigente en todo su contenido hasta que sea sustituido por otro.

## **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico, indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En el supuesto de que el Organismo Público competente en la materia, que en el ejercicio de sus facultades no aprobase algunas de las estipulaciones de este Convenio, el mismo quedará sin eficacia debiéndose reconsiderar su contenido total.

## **Artículo 7. Compensación**

Las condiciones convenidas son compensadas en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada, por imperativo legal o por unilateral de las empresas, en cómputo global anual.

## **Artículo 8. Absorción**

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

## **Artículo 9. Garantía personal**

Si algún trabajador tuviese una suma de devengos superior a los que puedan corresponderle por las nuevas condiciones que se establecen en el nuevo Convenio, el exceso deberá de serle respetado como condición más beneficiosa a título exclusivamente personal.

## **Artículo 10. Comisión Paritaria**

La Comisión Paritaria a la que se refiere el artículo 85.3 apartado e) y 91.3 del Estatuto de los Trabajadores, estará integrada por dos representantes de los trabajadores y otros dos de los empresarios, además las partes podrán ir acompañadas de asesores, y designarán un presidente y un secretario que tomará nota de lo tratado y levantará acta, adoptándose los acuerdos por consenso.

Sus funciones serán las siguientes:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Mediación de los problemas y cuestiones que le sean sometidas.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Elaborar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- e) Conocer de las cuestiones de inaplicación conforme al procedimiento establecido en el artículo 11 del presente Convenio Colectivo.
- f) Emitir informe o dictamen vinculante para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones o conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio Colectivo.
- g) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado y las que expresamente le vengan atribuidas por el articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

La Comisión deberá sujetarse a las normas establecidas en el ASAC, así como, en última instancia a la

autoridad y jurisdicción laboral.

Las discrepancias surgidas que se sometan a la Comisión Paritaria tendrán que ser tratadas en el plazo máximo de 30 días. En el caso de desacuerdo o discrepancias, se someterá al ASAC.

El domicilio social de esta Comisión Paritaria será en los locales de FEDA, sito en la calle de los Empresarios, nº 6, de Albacete.

## **Artículo 11. Cláusula de inaplicación**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los trabajadores según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

En materia de inaplicación sobre sistema de remuneración y cuantía salarial, si durante el período de consultas las partes llegasen a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales pérdidas durante el período de inaplicación.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

Cuando en el seno de la citada Comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en el III ASAC, y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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 y a la Comisión Paritaria del presente convenio a los solos efectos de depósito.

## **Artículo 12. Solución Autónoma de Conflictos Laborales (III ASAC)**

Las partes firmantes del presente Convenio se adhieren al III acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha (III ASAC, DOCM, n.º 55, de 20 de marzo de 2014), así como a su reglamento de aplicación que vinculará a la totalidad de las empresas y a la totalidad de los trabajadores/as representados/as, actuando en primera instancia la Comisión Paritaria de este Convenio.

## **CAPITULO II. RETRIBUCIONES**

### **Artículo 13. Salario y revisión salarial**

Para el año 2015 Se mantienen las tablas salariales del año 2014.

Para el año 2016, (con efectos desde el 1/1/2016) se establece un incremento del 1,25% sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2015, excepto para el concepto de las dietas regulado en el artículo 21 del presente convenio a las que no se les aplicara el incremento mencionado.

Para el año 2017, (con efectos desde el 1/1/2017) se establece un incremento del 1,50% sobre todos los conceptos económicos para cada una de las categorías profesionales calculado sobre las tablas del año 2016, excepto para el concepto de las dietas regulado en el artículo 21 del presente convenio que a las que no se les aplicara el incremento mencionado.

### **Artículo 14. Antigüedad**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir un complemento personal de antigüedad, que será el siguiente:

Como complemento de antigüedad se percibirá una promoción económica, que se devengará desde el día 1.º del mes natural siguiente a su vencimiento, y que queda fijada en un 5% del salario base a los cinco años, un 10% a los diez años, un 15% a los quince años y un 20% a los veinte o más años de servicios en la empresa.

A los trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuere su denominación, en cuantía superior a la que resulte del sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1997; a los que en esa fecha estén en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal se les reconocerá en su momento –salvo que ambas partes acuerden otra forma de compensación– el derecho a cobrar a título personal, la cantidad que habrían devengado al consolidarlo, calculada con arreglo a los salarios vigentes en tal momento.

### **Artículo 15. Plus Convenio**

Se establece un Plus de Convenio cotizable a Seguridad Social, cuya cuantía para cada una de las categorías profesionales que se determinan igualmente en las tablas anexas al Convenio. Dicho plus se devengará exclusivamente por día efectivo de trabajo, no teniendo incidencia alguna para el cálculo de antigüedad.

### **Artículo 16. Plus de quebranto de moneda**

Todo aquel trabajador que además de sus funciones realice la actividad de cajero, taquillero o cobrador percibirá mensualmente un plus de quebranto equivalente al 10% del salario base. Este plus no se devengará en los períodos en que el trabajador permanezca en situación de incapacidad temporal derivada de cualquier contingencia.

Lo dispuesto en el apartado anterior no será de aplicación, cuando los cobros estén previamente asegurados con compañías de seguros, o bien cuando el importe de estos no supere los 600 € por envío, siempre que no se responsabilice al trabajador de la pérdida o extravío.

### **Artículo 17. Plus de peligrosidad**

Los productores que como consecuencia de la actividad que desarrollen en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas o inflamables, percibirán un plus del 10% sobre el salario base Convenio por día trabajado.

### **Artículo 18. Plus de nocturnidad**

Para los trabajadores no incluidos en el ámbito de aplicación del RD 1561/1995 (trabajadores móviles), que habitualmente presten sus servicios total o parcialmente en horario comprendido entre las 22 horas y las 6 horas, recibirán un plus de nocturnidad de un 15% del valor de la hora ordinaria calculada sobre el salario base, por cada hora o fracción trabajada en este intervalo. Dicho complemento no se abonará en los casos en que el trabajo tenga la condición de nocturno por su propia naturaleza o se haya acordado la compensación de este trabajo por descansos.

### **Artículo 19. Gratificaciones extraordinarias**

Todo trabajador afectado por este Convenio, tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias de treinta días de salario base, más antigüedad distribuidas en la forma siguiente:

- Paga de vacaciones, pagadera con anterioridad al 30 de julio.
- Paga de Navidad, pagadera antes del 22 de diciembre.
- Paga de beneficios, pagadera antes del 15 de marzo del año en curso, correspondiente a los beneficios del año anterior.

El salario base para el abono de las pagas será el vigente del Convenio en la fecha de su abono.

### **Artículo 20. Plus de distancia**

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Estableciéndose la cantidad que se establece en las tablas salariales anexas.

### **Artículo 21. Dietas**

El importe de las dietas para cada uno de los años de vigencia del Convenio y para cada una de las distintas actividades, será el que se detalla en las tablas anexas.

La distribución de dichas dietas se hará de la siguiente manera; un 35% para comida, un 35% por cena y un 30% para alojamiento y desayuno.

### **Artículo 22. Permisos retribuidos especiales**

Aquellos trabajadores/as que tengan una antigüedad mínima en la empresa de 10 años y que rescindan voluntariamente su relación laboral una vez cumplidos los 60 años, y antes de cumplir los 65, tendrán derecho a disfrutar un permiso retribuido inmediatamente anterior a la fecha de baja, que se hará efectivo en igual cuantía que el percibido en condiciones normales de trabajo. Las duraciones del mismo serán las siguientes:

- 60 años: 9 meses.
- 61 años: 7 meses.
- 62 años: 5 meses.
- 63 años: 4 meses.
- 64 años: 3 meses.

### **CAPITULO. III. CLASIFICACION PROFESIONAL Y TIEMPO DE TRABAJO.**

#### **Artículo 23. Clasificación Profesional.**

El personal afectado por el presente convenio se clasifica en el marco de la estructura de grupos profesionales y por categorías profesionales dentro de cada grupo profesional, tal y como viene recogido en las tablas salariales anexas.

En lo no previsto en el presente Convenio sobre esta materia se estará a lo establecido en el Capítulo III del II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, suscrito el 12 de noviembre de 2010.

#### **Artículo 24. Jornada Laboral**

La jornada laboral de los trabajadores afectados por este Convenio será la legalmente establecida. La jornada de trabajo será de 1.826 horas anuales, incluyéndose en dicho cómputo los dos días de permiso retribuido no recuperable.

Si por reestructuración de la jornada laboral de los trabajadores se distribuyera la jornada semanal de trabajo en cinco días tendrán derecho a percibir la totalidad de los pluses que les corresponderían por seis días de trabajo semanales.

Las empresas que estén afectadas por este Convenio y por el Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, están obligadas a negociar a partir de la publicación del texto de Convenio en el BOP con sus trabajadores la concreción de las horas efectivas de trabajo, así como las horas de presencia y las de espera, así como jornada máxima y mínima.

#### **Artículo 25. Horas Extraordinarias**

Durante la vigencia del presente Convenio las horas extraordinarias que se realicen tendrán carácter de estructurales. Considerándose como tales las necesarias por períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o mantenimiento. Estas horas quedarán sometidas a los topes legalmente establecidos en el Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 26. Vacaciones**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a un período anual de vacaciones de treinta días de duración retribuidas a salario real. El período vacacional podrá fraccionarse, a petición del trabajador, en dos períodos de 15 días cada uno de ellos. A efectos del pago de las vacaciones, se entenderá por salario real el promedio de los ingresos totales obtenidos por el trabajador en jornada ordinaria durante los tres meses anteriores a la fecha de las vacaciones.

En el supuesto de que se empiece o se cese en la prestación de servicios durante la vigencia del Convenio, se disfrutarán las vacaciones en la parte que proporcionalmente corresponda, de acuerdo con el tiempo real trabajado.

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del ET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo establecido en el artículo 38 del ET,

## **CAPITULO IV. PERMISOS Y LICENCIAS**

### **Artículo 27. Permisos y Licencias.**

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Además de lo establecido en la mencionada norma, los trabajadores tendrán derecho a la licencia de dos días de permiso retribuido no recuperable.

### **Artículo 28. Permiso de Paternidad**

En aplicación de lo establecido en la Ley 3/2007, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, los trabajadores afectados por este Convenio, tendrán derecho al disfrute de un permiso de paternidad de 13 días naturales.

### **Artículo 29. Fallecimiento fuera de la residencia habitual**

Para el caso de que un trabajador fallezca fuera de su residencia por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta vendrá obligada a abonar el importe de los gastos que el traslado del cadáver ocasiona.

## **CAPITULO V. CONTRATACION.**

### **Artículo 30. Contrato Eventual**

Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o excesos de pedidos así los exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, los contratos podrán celebrarse con una duración máxima de 12 meses, dentro de un período de 18 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.



### **Artículo 31. Subrogación**

Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, las nuevas empresas adjudicatarias de servicios, estarán obligadas a la subrogación de la plantilla (trabajadores/as) de la empresa que venía prestando anteriormente el servicio, con todos los derechos de aquellos/as: Retribuciones, antigüedad, mejoras sobre Convenio, acuerdos específicos de empresa, etc.

## **CAPITULO VI. PRESTACIONES SOCIALES.**

### **Artículo 32. Complemento a las prestaciones de la Seguridad Social**

Con independencia de las prestaciones a cargo de las entidades gestoras, por incapacidad temporal, debida a accidente de trabajo, intervención quirúrgica, hospitalización, las empresas abonarán a los trabajadores afectados un complemento que sumado a las prestaciones reglamentarias garanticen el cien por cien de la base reguladora del trabajador en jornada ordinaria.

En los restantes supuestos de incapacidad temporal sea cual fuere la causa, las empresas abonarán igualmente a los trabajadores afectados un complemento similar al establecido en el párrafo anterior, si bien en este supuesto la obligación del pago por las empresas nacerá a partir del tercer mes de la baja, a diferencia de los supuestos de accidente de trabajo, intervención quirúrgica y hospitalización, en los cuales la obligación comenzará desde el primer día de la baja.

En los casos de enfermedad común, las empresas complementarían el quince por ciento hasta llegar al setenta y cinco por ciento de las prestaciones de la Seguridad Social, desde el cuarto día hasta el vigésimo día de la baja médica del trabajador.

En todos los supuestos señalados con anterioridad, dicho complemento se abonará hasta un máximo de dieciocho meses, siempre y cuando la relación laboral permanezca vigente.

### **Artículo 33. Jubilación Parcial**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.

### **Artículo 34. Seguro de Accidente**

Las empresas afectadas por este Convenio quedarán obligadas a la contratación o renovación de un seguro colectivo de accidentes, a fin de garantizar a todo el personal de su plantilla los siguientes riesgos y capitales:

33.000 € para los supuestos de muerte derivada de accidente de trabajo, y de 36.000 €, para los casos de incapacidad permanente en grado de total o absoluta, derivada de accidente de trabajo. Las empresas que incumplieran esta obligación se convertirán en auto-aseguradoras de los citados capitales.

## **CAPITULO VII. SALUD LABORAL.**

### **Artículo 35. Seguridad e Higiene. Salud Laboral.**

Las funciones atribuidas por Ley al Comité de Seguridad e Higiene pasarán a ser competencia exclusiva del Comité de Seguridad y Salud, o en su caso, de los delegados de prevención.

Con el fin de eliminar la siniestralidad en el sector así como tomar las medidas necesarias para la correcta aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, los trabajadores y las empresas de este sector se unen a la Comisión Provincial que sobre Seguridad y Salud se creará entre los agentes sociales y la Administración para ese cometido.

### **Artículo 36. Cambio de puesto de trabajo**

A la mujer embarazada, se le facilitará transitoriamente un puesto de trabajo más adecuado, previa justificación del facultativo/a.

### **Artículo 37. Ropa de Trabajo**

Las empresas que exijan uniformidad, vendrán obligadas a entregar a sus trabajadores el equipo de ropa adecuado y su reposición cuando fuese necesario. Todo ello al margen del vestuario que exige la normativa laboral existente en la materia de Prevención de Riesgos Laborales.

### **Artículo 38. Retirada del carné de conducir**

Los trabajadores a quienes se retirara el permiso de conducir por tiempo no superior a seis meses, serán acoplados durante dicho período a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, percibiendo los ingresos correspondientes a su categoría profesional por el tiempo indicado.

Este beneficio solo podrá ser disfrutado una vez mientras dure la relación del trabajador con la empresa y en todo caso, siempre que la suspensión del carnet de conducir no obedezca a la ingestión de bebidas alcohólicas o la aplicación de drogas, a no ser que esta aplicación fuera debida a prescripción médica.

Este beneficio podrá ser utilizado por el trabajador mientras que la retirada del carnet de conducir no alcance, por acumulación, los seis meses dentro de un período de dos años.

## **CAPITULO VIII. DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACION DEL PERSONAL.**

### **Artículo 39. Elecciones sindicales**

En materia de elecciones sindicales se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. Se podrá acumular las horas sindicales de todos los delegados o comités de empresa de una misma empresa en uno solo de sus miembros.

### **Artículo 40. Derecho de asamblea**

Se tendrá derecho a efectuar al mes como mínimo, una asamblea de una hora de duración dentro de las horas de trabajo y en los locales de la empresa. Fuera de las horas de trabajo se efectuarán cuantas sean necesarias. La celebración de las asambleas deberá preavisarse a la dirección de la empresa con una antelación mínima de 24 horas.

#### **Artículo 41. Cuota sindical**

Las empresas se comprometen a descontar directamente del salario de sus trabajadores, si así lo solicitasen por escrito, el importe de la cuota sindical cuya cuantía se entregará mensualmente al Sindicato que indique el trabajador.

#### **Artículo 42. Sanciones**

Para el caso de que la empresa decida sancionar con despido a un trabajador, recabará con antelación de los delegados de personal o Comités de Empresa un informe sobre los hechos que deberá ser entregado en el plazo de cinco días, dándose la empresa por informada en el supuesto de que dicho informe no se hubiera emitido pasado dicho plazo.

### **CAPITULO IX. FORMACION**

#### **Artículo 43. Formación**

A los efectos de este Convenio se entenderá por formación continua el conjunto de acciones formativas, que se desarrollen, a través de las modalidades previstas en el mismo, y en el Acuerdo Nacional de Formación Continua, dirigidas tanto al desarrollo de las competencias y de las cualificaciones profesionales como a la recalificación de los trabajadores ocupados, que permitan compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual del trabajador.

Contenido de los planes de formación:

Todos los planes de formación cualquiera que sea su modalidad, deberán especificar, como mínimo, lo siguiente:

- Objetivos y contenidos de las acciones a desarrollar.
- Colectivo afectado por categorías o grupos profesionales y número de participantes.
- Calendario de ejecución y lugares de impartición.
- Instrumentos de evaluación y lugares de impartición.
- Coste estimado de las acciones formativas desglosado o tipo de acciones y colectivos.
- Estimación del montante anual de la cuota de formación profesional a ingresar por la empresa o por el conjunto de empresas afectadas.

Comisión Formación Continua:

Para realizar lo anterior se crea la Comisión Sectorial Provincial de Formación Continua en el sector del transporte, que estará compuesta por 2 miembros de la parte empresarial y 2 miembros por parte de los sindicatos, Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores.

Las partes que lo estimen oportuno podrán solicitar la presencia en dicha Comisión, de técnicos en dicha materia, independientemente de los asesores o técnicos de cada parte.

#### **Artículo 44. Tarjeta de tacógrafo digital**

El importe o los gastos que ocasionen, tanto la obtención por primera vez, como las posteriores renovaciones reglamentarias de la tarjeta del conductor para el uso de tacógrafo digital, correrán a cargo de la empresa en la que el trabajador esté prestando sus servicios.

#### **Artículo 45. Renovación del carné de conducir. Certificado de aptitud profesional y ADR**

Como elemento esencial para el desempeño de las tareas a realizar en el presente Convenio, las empresas correrán con los gastos que ocasione la renovación del carnet de conducir.

Para las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera, los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP), y del carne de mercancías peligrosas (ADR) será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas, así como el tiempo destinado a ello, siendo este computado como tiempo efectivo de trabajo.

### **CAPITULO XIII. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACION**

#### **Artículo 46. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de la necesidad de seguir avanzando en la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito laboral, e incidir en la igualdad de trato y no discriminación de género, así como en la eliminación de estereotipos, fomentando el igual valor de hombres y mujeres en todos los ámbitos, se comprometen a adoptar las medidas que se estimen necesarias y acuerdan llevar a cabo diferentes actuaciones en base a los siguientes principios:

- Promover la aplicación efectiva de la igualdad de oportunidades en la empresa en cuanto al acceso al empleo, a la formación y reciclaje profesional, a la promoción, a la protección a la maternidad y en las condiciones de trabajo, a la Igualdad en el trabajo, eliminando toda discriminación directa/indirecta, así como a la no discriminación salarial por razón de sexo.

- Prevenir, detectar y erradicar cualquier manifestación de discriminación, directa o indirecta.

- Identificar conjuntamente líneas de actuación e impulsar y desarrollar acciones concretas en esta materia.

- Impulsar una presencia equilibrada de la mujer en los ámbitos de la empresa.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptará las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

Las partes firmantes del presente Convenio establecen las siguientes medidas de aplicación en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación;

Medidas referentes al acceso al empleo:

- En las ofertas de empleo, no figurará ningún término o expresión que pueda contener en sí mismo una limitación por razón de género.

– Los diferentes procesos de selección utilizados serán idénticos para hombres y mujeres y se aplicarán y desarrollarán exactamente bajo las mismas condiciones.

Medidas referentes a la contratación:

– No existirá predeterminación ni discriminación por razón de género en la aplicación de los diferentes tipos de contratación laboral, ni en el momento de su posible novación o rescisión.

Medidas referentes a las retribuciones:

– La política salarial estará basada en principios objetivables, sin que en ningún caso se tengan en cuenta criterios diferenciadores por razón de género.

– El trabajo temporal no supondrá perjuicio para los derechos económicos o profesionales del trabajador o de la trabajadora.

Medidas de igualdad:

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 la forma que se determine la legislación laboral. En el caso de las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en el título IV del capítulo III de la Ley Orgánica de Igualdad, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

El Plan de Igualdad contemplará las siguientes materias:

Acceso al empleo, clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación de la vida laboral, personal y familiar, prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo así como, cualquier otra materia que sirva para conseguir y fomentar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Medidas específicas en prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se establecen las siguientes medidas:

– Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

– Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

– Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso

sexual tengan la formación adecuada.

Protocolo de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante el jefe inmediatamente superior o ante el departamento de Recursos Humanos, o la dirección de la empresa.

La denuncia podrá ser presentada directamente por la persona afectada o a través de su representación sindical con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto y dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Empresa, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada.

En las averiguaciones a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos.

Durante este proceso, que deberá estar sustanciado en un plazo máximo de diez días, guardarán todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectada. En el caso de producirse el acoso sexual o por razón de sexo darán lugar a las sanciones disciplinarias oportunas. Se considerarán como falta muy grave el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La regulación de este protocolo de actuación no impide a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo negociar otras medidas, procedimientos, o protocolos concretos a emplear de modo interno en esta materia.

Ante la ausencia de un protocolo de actuación, en los casos de acoso sexual y por razón de sexo en el seno de la empresa se aplicará el presente.

#### **Artículo 47. Derecho supletorio**

En todo lo no previsto en el presente Convenio, será de aplicación lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que lo sustituya, así como, al Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

**ANEXO**  
**TABLAS SALARIALES 2015, 2016, 2017**

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE			
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2015			
Grupos Profesionales	Categorías profesionales	Salario base	Plus convenio
Grupo I: Personal Superior y Técnico	Jefe de servicio	1.192,37 €	420,16 €
	Ingeniero y licenciado	1.116,44 €	397,61 €
	Inspector principal	1.116,44 €	397,61 €
	Jefe taller	1.053,38 €	372,97 €
	Jefe de administración	1.053,38 €	372,97 €
	Jefe de sección administrativa	1.021,86 €	360,57 €
	Ingeniero técnico y auxiliar titulado	978,05 €	344,32 €
	Jefe de tráfico. 1.ª	962,64 €	341,78 €
	Encargado general agencia de transportes	962,64 €	341,78 €
	Jefe de tráfico 2.ª	912,55 €	326,44 €
	ATS	905,02 €	323,57 €
	Jefe de tráfico. 3.ª	887,71 €	322,97 €
Grupo II: Personal administrativo	Oficial 1.ª administrativo	920,83 €	327,62 €
	Jefe administración en ruta	905,02 €	323,57 €
	Oficial de 2.ª administrativo	905,02 €	323,57 €
	Auxiliar administrativo	882,88 €	318,93 €
	Telefonista	880,77 €	318,93 €
	Cobrador de facturas	880,77 €	318,93 €
	Aspirante administrativo 16 y 17 años	618,56 €	229,70 €
Grupo III: Personal de Movimiento	Encargado general de 1.ª de garajes	912,55 €	326,44 €
	Inspector	29,66 €	12,76 €
	Conductor mecánico	29,66 €	12,76 €
	Conductor perceptor	29,66 €	12,76 €
	Encargado de almacén y Agen. de transporte.	887,71 €	322,97 €
	Jefe de equipo (capataz de agencia de transporte)	882,88 €	318,93 €
	Conductor	29,02 €	12,56 €
	Conductor de motos y furgonetas (vehículos ligeros)	28,44 €	12,56 €
	Mozo especializado	27,76 €	11,95 €
	Mozo especializado - Carretilero	27,76 €	11,95 €
	Cobrador	27,76 €	11,95 €
	Mozo	25,86 €	11,43 €
	Aprendiz 16 y 17 años	20,20 €	9,06 €
	Jefe equipo de taller	29,66 €	12,76 €
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares	Encargado de taller	887,71 €	322,97 €
	Portero y vigilante	880,77 €	318,93 €
	Oficial 1.ª taller y oficios	29,02 €	12,56 €
	Oficial 2.ª taller y oficios	27,76 €	11,95 €
	Engrasador	27,76 €	11,95 €
	Lavacoques	25,86 €	11,43 €
	Guarda	25,86 €	11,43 €
Dietas servicios regulares: 34,27€.			
Dietas servicios discrecionales: 40,66€.			
Dietas servicios internacionales: 77,02€.			
Plus distancia: 0,39€.			



CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE			
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2016			
Grupos Profesionales	Categorías profesionales	Salario base	Plus convenio
Grupo I: Personal Superior y Técnico	Jefe de servicio	1.207,27 €	425,41 €
	Ingeniero y licenciado	1.130,40 €	402,58 €
	Inspector principal	1.130,40 €	402,58 €
	Jefe taller	1.066,55 €	377,63 €
	Jefe de administración	1.066,55 €	377,63 €
	Jefe de sección administrativa	1.034,63 €	365,08 €
	Ingeniero técnico y auxiliar titulado	990,28 €	348,62 €
	Jefe de tráfico. 1.ª	974,67 €	346,05 €
	Encargado general agencia de transportes	974,67 €	346,05 €
	Jefe de tráfico 2.ª	923,96 €	330,52 €
	ATS	916,33 €	327,61 €
	Jefe de tráfico. 3.ª	898,81 €	327,01 €
Grupo II: Personal administrativo	Oficial 1.ª administrativo	932,34 €	331,72 €
	Jefe administración en ruta	916,33 €	327,61 €
	Oficial de 2.ª administrativo	916,33 €	327,61 €
	Auxiliar administrativo	893,92 €	322,92 €
	Telefonista	891,78 €	322,92 €
	Cobrador de facturas	891,78 €	322,92 €
	Aspirante administrativo 16 y 17 años	626,29 €	232,57 €
Grupo III: Personal de Movimiento	Encargado general de 1.ª de garajes	923,96 €	330,52 €
	Inspector	30,03 €	12,92 €
	Conductor mecánico	30,03 €	12,92 €
	Conductor perceptor	30,03 €	12,92 €
	Encargado de almacén y Agen. de transporte.	898,81 €	327,01 €
	Jefe de equipo (capataz de agencia de transporte)	893,92 €	322,92 €
	Conductor	29,38 €	12,72 €
	Conductor de motos y furgonetas (vehículos ligeros)	28,80 €	12,72 €
	Mozo especializado	28,11 €	12,10 €
	Mozo especializado - Carretillero	28,11 €	12,10 €
	Cobrador	28,11 €	12,10 €
	Mozo	26,18 €	11,57 €
	Aprendiz 16 y 17 años	20,45 €	9,17 €
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares	Jefe equipo de taller	30,03 €	12,92 €
	Encargado de taller	898,81 €	327,01 €
	Portero y vigilante	891,78 €	322,92 €
	Oficial 1.ª taller y oficios	29,38 €	12,72 €
	Oficial 2.ª taller y oficios	28,11 €	12,10 €
	Engrasador	28,11 €	12,10 €
	Lavacoches	26,18 €	11,57 €
	Guarda	26,18 €	11,57 €
Dietas servicios regulares: 34,27€.			
Dietas servicios discrecionales: 40,66€.			
Dietas servicios internacionales: 77,02€.			
Plus distancia: 0,39€.			

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE			
TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS AÑO 2017			
Grupos Profesionales	Categorías profesionales	Salario base	Plus convenio
Grupo I: Personal Superior y Técnico	Jefe de servicio	1.225,38 €	431,79 €
	Ingeniero y licenciado	1.147,35 €	408,62 €
	Inspector principal	1.147,35 €	408,62 €
	Jefe taller	1.082,55 €	383,30 €
	Jefe de administración	1.082,55 €	383,30 €
	Jefe de sección administrativa	1.050,15 €	370,55 €
	Ingeniero técnico y auxiliar titulado	1.005,13 €	353,85 €
	Jefe de tráfico. 1.ª	989,29 €	351,24 €
	Encargado general agencia de transportes	989,29 €	351,24 €
	Jefe de tráfico 2.ª	937,82 €	335,48 €
	ATS	930,08 €	332,53 €
	Jefe de tráfico. 3.ª	912,29 €	331,91 €
Grupo II: Personal administrativo	Oficial 1.ª administrativo	946,33 €	336,69 €
	Jefe administración en ruta	930,08 €	332,53 €
	Oficial de 2.ª administrativo	930,08 €	332,53 €
	Auxiliar administrativo	907,32 €	327,76 €
	Telefonista	905,16 €	327,76 €
	Cobrador de facturas	905,16 €	327,76 €
	Aspirante administrativo 16 y 17 años	635,69 €	236,06 €
Grupo III: Personal de Movimiento	Encargado general de 1.ª de garajes	937,82 €	335,48 €
	Inspector	30,48 €	13,11 €
	Conductor mecánico	30,48 €	13,11 €
	Conductor perceptor	30,48 €	13,11 €
	Encargado de almacén y Agen. de transporte.	912,29 €	331,91 €
	Jefe de equipo (capataz de agencia de transporte)	907,32 €	327,76 €
	Conductor	29,82 €	12,91 €
	Conductor de motos y furgonetas (vehículos ligeros)	29,23 €	12,91 €
	Mozo especializado	28,53 €	12,28 €
	Mozo especializado - Carretilero	28,53 €	12,28 €
	Cobrador	28,53 €	12,28 €
	Mozo	26,58 €	11,75 €
	Aprendiz 16 y 17 años	20,76 €	9,31 €
	Jefe equipo de taller	30,48 €	13,11 €
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares	Encargado de taller	912,29 €	331,91 €
	Portero y vigilante	905,16 €	327,76 €
	Oficial 1.ª taller y oficios	29,82 €	12,91 €
	Oficial 2.ª taller y oficios	28,53 €	12,28 €
	Engrasador	28,53 €	12,28 €
	Lavacoches	26,58 €	11,75 €
	Guarda	26,58 €	11,75 €
Dietas servicios regulares: 34,27€.			
Dietas servicios discrecionales: 40,66€.			
Dietas servicios internacionales: 77,02€.			
Plus distancia: 0,40€.			