



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 7 de septiembre de 2012, de la Consejería de Economía y Empleo, por la que se ordena la inscripción del Convenio Colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo dependiente de la Dirección General de Trabajo.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo del sector de Transportes por Carretera del Principado (expediente C-023/2012, código 33001125011981), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores el 22 de junio de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 3 de julio de 2012, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Economía y Empleo en el titular de la Dirección General de Trabajo, por la presente,

RESUELVO

Ordenar su inscripción en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Trabajo, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Oviedo, a 7 de septiembre de 2012.—El Consejero de Economía y Empleo.—P.D. autorizada en Resolución de 3-7-2012, publicada en el BOPA núm. 156, de 6-7-2012, el Director General de Trabajo.—Cód. 2012-16292.

ACTA DE FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE POR CARRETERA PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a las 10.00 horas del día 22 del mes de junio de 2012, se reúnen, de una parte, los representantes de los sindicatos Comisiones Obreras (CC OO) y Unión General de los Trabajadores (UGT), y de otra, los representantes de las asociaciones empresariales Corporación Empresarial de Transportes de Viajeros en Autobús de la Región Asturiana (CAR), Asturiana de Viajeros Pequeña y Mediana Empresa de Transporte (ASVIPYMET) y Asociación de Transportistas Asturianos (ASTRA),

POR LA REPRESENTACIÓN DE UGT

IVÁN LÓPEZ REGUERO

RAÚL FERNÁNDEZ PÉREZ

ANTONIO GARCÍA FERNÁNDEZ

JOSÉ MANUEL VELASCO LÓPEZ

JOSÉ LUIS SUÁREZ ARIAS

JOSÉ MANUEL CUERVO ÁLVAREZ

Asesores: FLORENTINO VÁZQUEZ ÁLVAREZ y JOSÉ FRANCISCO BRAÑA ARTIME

POR LA REPRESENTACIÓN DE CC.OO

FAUSTINO FERNÁNDEZ HUERTA

RAMÓN LUIS BLANCO ESTRADA

JOSÉ DIEGO ABELLO PEÑA

IÑAKI ESCANDÓN ESCANDÓN

JOSÉ ANTONIO VALLE GONZÁLEZ

JOSÉ LUIS DÍAZ CALVELO

Asesores: AQUILINO RIERA BRAÑA y MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ

POR LA REPRESENTACIÓN DE CAR

MANUEL RON MÉNDEZ (en sustitución de LUIS GARCÍA PANIZO)

JULIO ÁLVAREZ SUÁREZ

ARANTZA FERNÁNDEZ PARAMO

Asesor: JUAN ANTONIO PÉREZ BAÑUELOS

POR LA REPRESENTACIÓN ASVIPYMET

PATRICIA DÍEZ ISLA

ROCÍO DÍEZ ISLA

POR LA REPRESENTACIÓN ASTRA

MAITE CASAL IBIRICO



ACUERDAN

Primero.—Que examinado en toda su integridad el texto articulado del Convenio anteriormente citado, todas las partes consideran conforme el mismo con el contenido en las negociaciones llevadas a cabo desde el pasado mes de marzo de 2012 y en consecuencia aprueban por unanimidad el texto que se adjunta a la presente Acta en toda su integridad.

Segundo.—En virtud de las negociaciones llevadas a cabo acuerdan el Convenio Colectivo citado, con vigencia hasta el 31 de diciembre del año 2014.

Tercero.—Los firmantes, reconociéndose mutuamente la representatividad de la mayoría de las representaciones social y empresarial en el conjunto del sector de transportes por carretera de Asturias, se reconocen mutuamente legítima capacidad y representación para la negociación del presente Convenio, y acuerdan la remisión del mismo al Organismo Público Competente de Trabajo de Asturias a los efectos previstos en el art. 90 Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo para su publicación en el Boletín de la Provincia.

Cuarto.—Asimismo, las partes designan por acuerdo a D. Aquilino Riera Braña como persona encargada de impulsar los trámites de registro, depósito y publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y en prueba de conformidad, las partes suscriben la presente acta y el texto del convenio colectivo pactado.

No habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las 11: 00 horas del día 22 de junio, firmando los presentes en prueba de conformidad:

UGT		CC.OO
CAR	ASTRA	ASVIPYMET

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2012-2014

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.—Partes firmantes y ámbito territorial.

Este Convenio Colectivo de trabajo es concertado por los sindicatos CC OO y UGT, y las patronales CAR, ASTRA Y ASVIPYMET siendo de aplicación obligatoria en la totalidad del territorio del Principado de Asturias.

Artículo 2.—Ámbito Funcional.

El presente Convenio regulará, a partir de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo del personal y las Empresas de Transportes de Mercancías, Agencias de Transporte y Reparto, Transporte de Viajeros, Urbanos, Interurbanos y Discrecionales, Estaciones de Lavado y Engrase, Garajes y Aparcamientos, que se rijan por el texto de la Ordenanza Laboral de Transportes por Carretera, de 20 de marzo de 1971, y todas las modificaciones posteriores, así como el personal y empresas de Parking, tanto públicos como privados

Artículo 3.—Ámbito Personal.

El presente Convenio incluye la totalidad del personal que ocupan las Empresas afectadas por el mismo, comprendiendo tanto el de carácter fijo como el que se encuentra bajo contratación temporal, que se encuentren prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4.—Vigencia y duración.

Este Convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma, y surtirán efectos al día 1 de enero de 2012. La duración del presente Convenio Colectivo será de tres años, desde 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2014.

Artículo 5.—Denuncia.

La denuncia del presente Convenio ha de realizarse de forma expresa por cualquiera de los Sindicatos y Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio, siendo los destinatarios las restantes partes firmantes. Dicha denuncia habrá de realizarse durante los dos últimos meses previos a su finalización. De no existir denuncia, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del E.T.

Artículo 6.—Incrementos salariales.

1.—Para el año 2012, las tablas salariales recogidas en el anexo I de este convenio y el resto de conceptos económicos del mismo, salariales y extrasalariales se han fijado aplicando un incremento pactado del 0%.

2.—En el año 2013 todos los conceptos económicos del convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del 0,5%.

4.—En el año 2014 todos los conceptos económicos del convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del 0,6%.

Artículo 7.—Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio lo son con el doble carácter de globales e individuales. Como consecuencia de ello, en el supuesto de que por disposición legal de cualquier rango, o por resolución firme de la autoridad



administrativa o judicial se declarase la nulidad de este Convenio, sea total o parcial, o por causa de legitimación de cualquiera de las partes firmantes, el Convenio quedaría en su totalidad sin efecto sin que pueda considerarse de eficacia limitada, por lo que las partes legitimadas deberán volver a reunirse con el fin de negociar nuevamente el Convenio en los plazos que se fijen legalmente. En tal caso los empleados deberán retornar a las Empresas las diferencias económicas que hayan percibido como consecuencia de la aplicación de las tablas económicas de este Convenio en relación a las tablas económicas definitivas del 2011.

CAPÍTULO II

ABSORCIÓN, COMPENSACIÓN, GARANTÍA PERSONAL Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 8.—*Absorción y compensación.*

1.—Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier otra índole que tengan establecidas las Empresas, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

2.—Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de Empresa que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual global, resulten más beneficiosas.

Artículo 9.—*Legislación supletoria.*

1.—Las partes firmantes del Convenio Colectivo, acuerdan que el texto de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas del transporte por carretera de 20-03-71, seguirá siendo de aplicación a los trabajadores y empresarios afectados por el presente Convenio, con carácter subsidiario y supletorio, en lo no regulado por el Convenio, y aunque tal Ordenanza haya sido derogada o suprimida por los poderes del Estado, y en tanto su contenido no sea negociado o modificado en su totalidad por las partes firmantes de este Convenio, o se llegue a acuerdos de sustitución a nivel estatal entre los sindicatos mayoritarios y la representación empresarial.

2.—Asimismo, en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo regulado en las demás disposiciones legales aplicables de carácter general, en tanto no se opongan a lo pactado en el Convenio.

CAPÍTULO III

JORNADAS Y DESCANSOS

Artículo 10.—*Jornada.*

1.—La jornada laboral, para las empresas y trabajadores afectados por este convenio, será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semanal, siendo considerada la semana como el período de tiempo comprendido entre las 00.00 del lunes y las 24.00 del domingo. Cuando por motivos de permisos, licencias, vacaciones, festivos, situaciones de I.T., así como de descansos compensatorios, no se trabajen los cinco días de la jornada semanal, ésta se reducirá en ocho horas por cada uno de esos días, siendo esta reducción en los contratos a tiempo parcial proporcional a la jornada acordada en el contrato de trabajo.

2.—Los trabajadores disfrutarán de tres días de reducción de jornada para cada año de vigencia del convenio. En el caso de que la jornada máxima legal vigente en la actualidad se redujese por ley, se absorberá la reducción pactada. Estos días de reducción se disfrutarán en la fecha elegida por el trabajador.

3.—El trabajador iniciará y finalizará su jornada en el centro de trabajo de la empresa, excepto cuando por necesidades del servicio obligue a este a pernoctar fuera de su domicilio, entendiéndose como centro de trabajo la base habitual del vehículo o el lugar en el que el trabajador preste su servicio.

4.—De acuerdo con la normativa aplicable en esta materia, no se podrán realizar más de 9 horas diarias de conducción. La duración máxima de la conducción ininterrumpida será de 4 horas. No obstante, se podrá elevar el tiempo de conducción diaria o el ininterrumpido en una hora por necesidades del servicio.

5.—Se establece en todas las Empresas la obligatoriedad de registrar la jornada diaria de trabajo mediante partes numerados o ficha de control, con original y copia, y quedando ésta en poder del trabajador. Cualquiera que sea la forma de registro utilizada en la empresa, el empresario podrá supervisar la cumplimentación realizada por el trabajador y consignar observaciones o información relevante que fuera precisa en dichos registros.

6.—Se consideran horas de trabajo efectivo para todo el personal, excepto el de conducción, aquellas en las que el trabajador está a disposición de la empresa, exceptuando el tiempo empleado para la comida y/o cena. A estos efectos se entenderán comprendidos dentro de este concepto de trabajo efectivo, el empleado en las jornadas continuadas para el bocadillo, que habrá de disfrutarse en las cuatro horas centrales de la jornada, o aquellas otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre las partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada diaria de trabajo, ya sean continuadas o no.

7.—En el caso del personal de conducción y dentro de las 12 horas que, como máximo, el trabajador podrá estar a disposición de la Empresa, se darán únicamente las siguientes circunstancias:

- a) Tiempo de trabajo Efectivo
- b) Tiempo de comida y/o cena
- c) Tiempo de espera
- d) Horas extraordinarias



a) TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO

Se entenderá tiempo de trabajo efectivo aquél en que se permanezca conduciendo, se esté sujeto a la vigilancia del vehículo, pendiente de las órdenes de las Empresas o a disposición de las mismas. Dentro de este concepto, se entenderán comprendidos los tiempos empleados en las jornadas continuadas para el bocadillo, que habrá de disfrutarse en las cuatro horas centrales de la jornada, o aquellas otras interrupciones cuando, mediante normativa legal o acuerdo entre partes o por la propia organización del trabajo, se entiendan integradas en la jornada de trabajo, ya sean continuadas o no.

b) TIEMPO DE COMIDA Y/O CENA

No se computará como trabajo efectivo el tiempo en que se encuentre en tales menesteres, fijándose como mínimo en una hora y como máximo en dos horas. Se establece una franja horaria para su disfrute, de 12 a 16 horas para la comida y de 20 a 24 horas para la cena.

c) TIEMPO DE ESPERA

Es aquél en que el trabajador queda libre de sus obligaciones con la Empresa, en cualquier lugar donde se encuentre. Dicho tiempo no se tendrá en cuenta a efectos de cómputo de jornada. Cada una de las interrupciones que puedan existir durante la jornada ordinaria diaria y que sean inferiores a una hora, no se considerarán como de espera, siendo considerado como trabajo efectivo a todos los efectos. El precio de la hora de espera se fija en tabla anexa, abonándose la totalidad de las realizadas.

d) HORAS EXTRAORDINARIAS

Son aquellas horas de trabajo efectivo que exceden de las enumeradas en el párrafo primero del presente artículo. Su realización será voluntaria, salvo en el caso de fuerza mayor o las realizadas para prevenir siniestros o reparar daños extraordinarios y urgentes. El valor de las horas extraordinarias se fija en la tabla anexa. Será opción del trabajador su cobro o descanso, siendo este último incrementado en un 50%.

Artículo 11.—Descansos.

En todo caso, entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo el descanso semanal de dos días, asimismo ininterrumpidos. Su inicio y finalización será siempre en la residencia habitual del trabajador. Los descansos semanales serán además rotativos, correlativos y siempre hacia adelante, respetándose cualquier otro tipo de descansos ya pactados o que pudieran pactarse entre empresas y representantes de los trabajadores.

2.—Para todo el personal, excepto para el de conducción, la rotatividad y correlatividad implican que, finalizado un descanso semanal en un día concreto de la semana, el descanso de la semana siguiente se iniciará en el día siguiente a aquél en que se terminó el descanso de la semana anterior. Para el personal de conducción, la rotatividad y correlatividad implican que finalizado un descanso semanal en un día concreto de la semana, el descanso de la semana siguiente comenzará en el día siguiente a aquel en que se inició el descanso de la semana anterior.

3.—Cuando fuere necesario para garantizar las necesidades del servicio se podrán establecer previa negociación con los representantes de los trabajadores en la empresa o, en caso de no existir éstos con los propios trabajadores, otros ciclos de descansos, que deberán respetar los criterios establecidos en el primer párrafo de este artículo.

4.—En el caso de coincidir el día de descanso semanal de un trabajador en un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso, que se acumulará al descanso de la semana siguiente.

5.—El trabajo en día de descanso será opcional para el trabajador. En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente, incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extraordinarias.

De la misma manera en el supuesto de corresponder día de trabajo en fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso acumulado al de la semana siguiente, incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador descansar o la percepción económica como horas extraordinaria.

6.—Cuando en la realización de un viaje discrecional o regular, éste tenga una duración de más de seis días, el descanso correspondiente se acumulará al descanso de la semana siguiente, respetándose la rotatividad y correlatividad de los descansos establecidos.

7.—Con carácter previo al disfrute del descanso semanal de dos días establecido en éste artículo, se deberá respetar el descanso ininterrumpido de 12 horas que ha de mediar entre jornada y jornada.

Artículo 12.—Jornada partida.

La jornada se partirá una sola vez, entre las 12 y las 16 horas, como máximo dos horas y como mínimo una hora para la comida, o entre las 20 y las 24 horas, como máximo dos horas y como mínimo una hora para la cena. El personal de jornada partida tendrá derecho a quince minutos para el bocadillo que serán considerados como trabajo efectivo, y se disfrutarán en la hora central de uno de los dos tiempos de partición diaria, y si los períodos son desiguales se disfrutará en el período más largo.

Artículo 13.—Jornada nocturna.

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 10 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, tendrá una retribución específica incrementada en un 25% sobre el sueldo base.



Artículo 14.—Vacaciones.

1.—Todo el personal al servicio de las Empresas comprendidas dentro del ámbito de este Convenio, tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta días naturales de vacaciones, retribuidas en función al salario real, entendiéndose por salario real a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, a excepción de las dietas y horas extraordinarias. Su disfrute no se podrá iniciar en los días de descanso semanal, ni en día festivo.

2.—Las fiestas abonables que coincidan en el mes de vacaciones del trabajador, incrementarán, y a su inmediata continuación, este período en tantos días como fiestas abonables haya.

3.—En el supuesto de no poder disfrutar las vacaciones asignadas en el Cuadro de Vacaciones Anual por estar de baja de IT, éstas serán disfrutadas una vez dado de alta y dentro del año natural.

4.—Cuando el trabajador vea interrumpidas sus vacaciones por enfermedad o accidente que le obligaran a la hospitalización, no computarán los días del hospital a efectos de vacaciones.

5.—La confección y exposición del Calendario de Vacaciones se hará en el mes de noviembre de cada año, de común acuerdo con el representante o representantes de los trabajadores, y tendrá carácter rotatorio, comunicándose individualmente y por escrito a cada trabajador el período vacacional propio.

6.—Las vacaciones no podrán ser partidas si no existe mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

7.—Las vacaciones podrán ser intercambiadas entre dos trabajadores, tanto en su totalidad como en períodos quincenales. Se propondrá al dpto./área del que dependan funcionalmente, siempre que el cambio sea con otra persona de su misma categoría y que pueda desempeñar el mismo trabajo, siendo resueltas, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas por la empresa, de forma satisfactoria. La petición deberá ser realizada al menos con 30 días de antelación y su resolución en los 10 días siguientes.

8.—En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15.—Permisos retribuidos.

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

- a) 15 días naturales en caso de matrimonio. En el caso de coincidir el día de matrimonio con el descanso semanal del trabajador, los 15 días empezarán a contar una vez finalizado dicho descanso semanal.
- b) 3 días laborables, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 5 días.
- c) 2 días laborables, por enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica hospitalaria de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. 1 día laborable por intervención quirúrgica ambulatoria de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines. Estos permisos podrán fraccionarse en medias jornadas, a petición del trabajador. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- d) 1 día natural, por fallecimiento de tíos carnales, y sobrinos, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.
- e) 1 día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.
- f) 1 día natural por traslado de su domicilio habitual.
- g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- h) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- i) Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, para los trabajadores a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conducir, preavisando con tres días de antelación.
- j) En el caso de asistencia a juicio por temas laborales de su propia empresa fuera de la jornada laboral, el tiempo que conlleve tal función será descontado de su jornada, bien al inicio o al final, siendo esta opción del trabajador, previa comunicación a la empresa y justificación.
- k) Lactancia. Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del período de alta de la madre, con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses. Para la acumulación habrá de preavisarse con un mes de antelación a la fecha de la baja maternal.



- l) Toda referencia en el presente artículo a "cónyuge" se entiende referida también a "pareja de hecho". Para ello se requiere la acreditación previa mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, que podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial, debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud del permiso que corresponda.

Artículo 16.—Permisos de libre disposición.

- 1.—Se establecen siete días de permiso retribuido para cada año de vigencia del Convenio Colectivo, a disfrutar a elección del trabajador.
- 2.—Todo trabajador, avisando con la posible antelación, tendrá derecho al disfrute de 5 días de permiso no retribuidos al año.

CAPÍTULO IV CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 17.—Salario Convenio.

- 1.—Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del adjunto anexo, y servirá de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y de calidad.
- 2.—A efectos de confección de nómina, las cantidades fijadas como salario base se deberán multiplicar por los días que tenga el mes.
- 3.—Pago de haberes: se efectuará el día 10 de cada mes; y en caso de que resultase festivo el 9, salvo condiciones particulares más beneficiosas de cada empresa.
- 4.—Los salarios pactados en este Convenio obligan a los trabajadores empleados por las Empresas incluidas dentro del ámbito del mismo a la realización de los trabajos propios de su categoría.

Artículo 18.—Antigüedad.

- 1.—Los trabajadores disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma Empresa, consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios, de la cuantía que después se expresa.
- 2.—El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario-base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.
- 3.—La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por 100 para cada bienio y del 10 por 100 para cada quinquenio.
- 4.—La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la Empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados o en vacaciones, licencias retribuidas, y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso de prestación de servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

Se computarán estos aumentos en razón de los años del servicio prestados en la Empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el período de prueba y por el personal interino, eventual o complementario.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

- 5.—El trabajador que cese definitivamente en la Empresa y posteriormente ingrese de nuevo en la misma, salvo que el período intermedio sea igual o inferior a tres meses, solo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

Artículo 19.—Gratificaciones extraordinarias.

- 1.—Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se establecen para cada una de ellas en treinta días de salario base, cuyo valor será para cada categoría el que figura en la columna correspondiente al sueldo base de la tabla salarial del presente Convenio, más antigüedad, pagaderas dentro de los 15 primeros días de marzo, julio y diciembre, respectivamente.
- 2.—El cómputo de las gratificaciones extraordinarias será anual y su devengo comenzará el día 1 de enero para la paga del mes de diciembre, el día 1 de marzo para la paga del mes de marzo, y el día 1 de julio para la paga del mes de julio.
- 3.—Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones.



Artículo 20.—*Dietas.*

1.—A los efectos del devengo de dietas, se consideran solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, excepto las dietas provinciales para el servicio de viajeros que se devengarán también en residencia, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo (entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo) hasta la llegada del mismo.

2.—Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

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

4.—La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

5.—La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual, y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

6.—El importe de cada una de las comidas y la pernoctación representará, respectivamente, el 35% y el 30%, incluyéndose dentro del 30% el coste del desayuno.

7.—Para el año 2012 la cuantía de las dietas será:

• Las dietas provinciales devengadas para los servicios de viajeros serán de 21,23 euros, excepto las devengadas fuera de la residencia profesional del trabajador, que se equiparan económicamente a la dieta nacional, siendo su cuantía de:

— Las dietas de mercancías y nacionales de viajeros serán de 55 euros.

— Las dietas internacionales de mercancías y viajeros serán de 84,88 euros.

— En caso de Destacamento el trabajador no sufrirá la merma del 33% sobre la dieta establecida.

8.—Si el trabajador así lo solicita, antes de la realización de un viaje en el que se van a generar Dietas, éste percibirá, como anticipo, las cuantías correspondientes a los gastos que por dicho concepto y desplazamiento se prevé van a producirse.

Artículo 21.—*Prima y Plus de Convenio.*

1.—Los trabajadores de las categorías profesionales incluidas en el Nivel VI de la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, percibirán la Prima mensual (doce meses) fijada en la tabla anexa.

2.—Los trabajadores con categoría de Conductor incluidos en el Nivel VI Bis, percibirán un Plus mensual (doce meses) cuya cuantía se fija en la tabla anexa.

3.—La Prima y el Plus de Convenio se devengarán mensualmente en proporción a los días en alta del trabajador en la Empresa, sin perjuicio de la repercusión de la misma a efectos de su retribución durante el período de vacaciones.

Artículo 22.—*Quebranto de moneda.*

El quebranto de moneda a que se refiere el artículo 162 de la Ordenanza Laboral, se abonará en el 2012, excepto para las categorías de taquillero y factor, a razón de 1,02 euros por día de trabajo. Para el personal de taquillas y la categoría de factor, dicho plus será para el año 2012 de 2,83 euros por día de trabajo, percibidas asimismo de acuerdo a lo establecido en el artículo 162 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 23.—*Plus de peligrosidad.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 40 de la Ordenanza Laboral.

Artículo 24.—*Plus de desgaste de útiles y herramientas.*

Para todos los niveles del personal de talleres se percibirá una prima por día de trabajo fijado en la tabla anexa. Dicho plus tiene el concepto de desgaste de útiles. Independientemente de lo anterior los útiles serán aportados por cada Empresa.

Artículo 25.—*Turnicidad.*

El personal que trabaja con el sistema de turnos de mañanas, tardes y noches, percibirá el plus mensual fijado en tabla anexa.

Artículo 26.—*Plus Niveles VIII al XI.*

Para los Niveles VIII al XI, al igual que para las categorías Oficial de oficio de 1.ª y 2.ª, así como para la de conductor de furgoneta y la categoría de auxiliar administrativo, se establece un plus fijo mensual fijado en la tabla anexa.



Artículo 27.—*Anticipos.*

1.—Las empresas deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre en alguna necesidad apremiante o inaplazable, debida a causa grave y ajena a su voluntad.

2.—Estos anticipos que no devengarán interés alguno, determinará la obligación del empleado de continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades que hubiera recibido anticipadas.

3.—Ningún empleado podrá solicitar anticipo por cantidad superior a la que representen dos mensualidades del sueldo que tenga asignado, ni pedir uno nuevo mientras tenga otro pendiente de liquidación.

4.—El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. No habrá, sin embargo, esta deducción los meses en que el empleado haya sido baja por enfermedad o accidente.

CAPÍTULO V

INGRESOS, CESES Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 28.—*Empleo.*

1.—La Empresa vendrá obligada a entregar el Contrato de Trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de 15 días y una vez diligenciado por la Oficina de Empleo correspondiente. Los contratos deberán ser extendidos en los modelos oficiales establecidos por la Legislación vigente.

2.—Durante la vigencia del Convenio, los trabajadores que alcancen tres o más años de vinculación a una Empresa o grupo de empresas, sin interrupciones superiores a los tres meses, computando dentro de los tres años periodos de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla. No computándose a tal efecto los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en situación de excedencia para el cuidado de hijos menores.

3.—El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por Circunstancias de la Producción, se podrá concertar por una duración máxima de 12 meses dentro de un período de dieciocho.

4.—En las empresas de menos de 25 trabajadores, a los trabajadores que no sean técnicos titulados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del ET, se les podrá ampliar hasta cuatro meses el período de prueba.

Artículo 29.—*Movilidad.*

1.—El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 5 meses durante un año, o 7 durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.

2.—Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara designar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 30.—*Ascensos.*

Los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario. Se realizarán siempre previo examen por un tribunal compuesto por: el Director de la Empresa o persona en quien delegue, como Presidente, cuyo voto será dirimente; un número de representantes del Comité de Empresa o Delegados de Personal, igual a los designados por la Dirección de la empresa. En todo caso, el número de componentes elegidos por cada una de las partes será de dos miembros. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo. En las secciones de taller y oficina se regirán por lo antes dispuesto, si bien, en cualquier caso, procederá el ascenso a la categoría inmediata superior cuando el trabajador/a ostente en la empresa la misma categoría durante 12 años, siempre y cuando la inmediata superior no represente cargo de jefatura o mando.

Artículo 31.—*Finiquito.*

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

2.—Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa estarán obligados a preavisar con la siguiente antelación:

- 5 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a un mes e inferior a 6 meses de duración.
- 10 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 6 meses e inferior a 1 año de duración.
- 15 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 1 año de duración.

En cualquiera de los casos la falta de preaviso por parte del trabajador, dará lugar a que se deduzca de la liquidación los días de preaviso no dados.



Artículo 32.—*Premio de permanencia.*

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de su empresa, las Empresas se comprometen a abonarles las cuantías reflejadas en la tabla anexa.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 33.—*Reconocimiento Médico.*

Dentro de las actividades de vigilancia de la salud, conforme a lo previsto en la legislación vigente, las Empresas tendrán que efectuar un reconocimiento médico anual a cada uno de sus trabajadores, sin perjuicio de posibles situaciones más beneficiosas; el reconocimiento médico se realizará dentro de la jornada laboral. Tendrá en cuenta aquellas patologías de más incidencia en el sector. A las trabajadoras se completará con examen ginecológico y de mamas.

Artículo 34.—*Incapacidad Temporal.*

1.—En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador, éste percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de las pagas extraordinarias contenidas en ella, mientras dure la misma y desde el primer día.

2.—En caso de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de las pagas extraordinarias contenidas en ella, y desde el primer día de la baja. El percibo del 100% de la base reguladora en caso de accidente de trabajo únicamente procederá mientras no se extinga la relación laboral, salvo que ésta se produzca por un despido declarado improcedente, en cuyo caso este derecho se mantendrá durante todo el tiempo de I.T.

Artículo 35.—*Jubilación.*

1.—Con el fin de fomentar el empleo, se establece la jubilación a petición del trabajador a los 64 años, con el cien por cien de los derechos pasivos de los trabajadores, y simultáneamente, la contratación por parte de las empresas de trabajadores jóvenes o perceptores del seguro de desempleo, o desempleados inscritos en la correspondiente Oficina de Empleo, en número igual al de las jubilaciones anticipadas que se pacten, con contrato de igual naturaleza que los que se sustituyen.

2.—El trabajador que tenga 60 años cumplidos podrá optar a la jubilación parcial, preavisando a la empresa con tres meses de antelación a la fecha en que pretenda jubilarse parcialmente, y siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social. La empresa deberá aceptar y resolver satisfactoriamente la petición facilitando al trabajador la documentación que fuera precisa a efectos de la solicitud y realizando los contratos previstos en el artículo 12.6 del ET.

Artículo 36.—*Retirada del permiso de conducir.*

1.—Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

- Que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10 por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y
- Que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

2.—No será de aplicación lo previsto en los párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos por lo dispuesto en el último párrafo.

3.—Si los conductores contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el periodo de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

4.—No obstante lo anterior, en todo caso y a petición del trabajador, se le concederá excedencia voluntaria durante el tiempo de retirada del carné, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

Artículo 37.—*Fallecimiento.*

Para el caso de que el 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 ocasione y los de un familiar para su acompañamiento hasta su residencia.



Artículo 38.—Uniformes y Equipos de Trabajo.

1.—Con el fin de contribuir a la mejora de la prevención, las empresas dotarán a sus trabajadores con los equipos de protección individual que se precisen para la mejora de su seguridad laboral y en cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

2.—En aquellos servicios en los que se exija el uso de uniforme, se mejorará el diseño y calidad de éstos, así como del resto de las prendas de trabajo, entregándose al año, además del calzado preciso para complementarlo, lo siguiente:

2 pantalones de verano y 2 de invierno.

2 camisas de verano y 2 de invierno.

1 anorak cada dos años.

3.—Al personal que de forma habitual debe realizar trabajos a la intemperie, se le entregará ropa de agua adecuada, guantes, calzado, así como el anorak reflejado en el párrafo anterior.

4.—Durante los meses de verano (21 de junio al 20 de septiembre, ambos inclusive) será opcional para el trabajador el uso de la corbata.

Artículo 39.—Emisoras y otros medios de comunicación.

Las emisoras y otros medios de comunicación, siempre que sean aportados por la empresa, en ningún caso supondrán en su aplicación un atentado contra la dignidad personal y profesional del trabajador y el uso expreso de las mismas será exclusivo de las necesidades del servicio y conforme a lo preceptuado en la legislación vigente sobre Tráfico y Seguridad Vial.

Artículo 40.—Seguro de Convenio.

1.—Las empresas se comprometen a concertar un Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional por los medios que sean, para cubrir las siguientes indemnizaciones, a partir de 20 días hábiles desde la publicación del presente Convenio en *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 34.839,85 euros.

b) Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 34.839,85 euros.

c) Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 34.839,85 euros.

d) Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 31.672,59 euros.

2.—Será dictaminante para esta Póliza el Tribunal Médico competente, la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en su caso, los Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores.

3.—Todo trabajador queda amparado a la presente póliza desde que se cumpla satisfactoriamente el período de prueba legal para su ingreso en la Empresa.

4.—Se anularán las pólizas voluntarias que actualmente existan en las Empresas aunque cubran otros riesgos, a fin de adaptarlas o cumplir los requisitos anteriormente expuestos.

5.—Quienes teniendo al menos 10 años de antigüedad en la empresa causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades de sueldo real.

Artículo 41.—Protección Jurídica y Fianza.

Las empresas, en el contrato de seguro de cada vehículo, además de las correspondientes coberturas contratadas, asegurará la defensa jurídica y la prestación de las fianzas de los conductores, que se derive de actos y/o siniestros producidos como consecuencia de su trabajo y/o funciones, quedando excluidos los que se deriven de la privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o bajo los efectos del alcohol que superen los límites legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITÉS DE EMPRESA

Artículo 42.—De los sindicatos.

1.—Las partes firmantes, por las presentes explicaciones, ratifican su condición de interlocutores válidos y se reconocen asimismo como tales, en orden de instrumentar a través de sus Organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

2.—La CEOE admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones concedidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos de los Comités de Empresa.



3.—A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de que todos los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas las Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4.—En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 25 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 20% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un Delegado. Asimismo, las Empresas con más de 15 trabajadores con el mismo índice de afiliación pondrán a disposición de los Sindicatos o Centrales un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

5.—El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante sindical a todos los efectos.

6.—El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Artículo 43.—*Funciones de los Delegados Sindicales.*

1.—Representar y defender los intereses del Sindicato a quién represente y a los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2.—Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comités de Seguridad y salud, con voz y sin voto.

3.—Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresa deban poner a disposición de los miembros del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité de Empresa.

4.—Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5.—Serán asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

- a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.
- b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.
- c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

6.—Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7.—Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

8.—En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimientos se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9.—Aquellos centros en los que sea materialmente factible y en los que posean una plantilla superior a 1.000 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10.—Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11.—Cuotas Sindicales. A requerimiento de los trabajadores y afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de las cuotas correspondientes.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Entidad de Crédito a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por el interesado. La cuantía podrá ser variada posteriormente a requerimiento de la Central o Sindicato. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera, o en caso contrario, a la Central o Sindicato que lo requiera.

12.—Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades.



Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13.—Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos.—A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia regional o nacional de las Centrales o Sindicatos, reconocidos e implantados en el ámbito negociador, tal como recogía el espíritu del Acuerdo Marco Interconfederal, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión

Artículo 44.—Comités de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

- a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.
- b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales, parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.
- d) En función de la materia de que se trata:
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las recomendaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, las reclamaciones pertinentes ante la Autoridad Laboral Competente.
 4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

- a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.
- b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.
- c) Las condiciones de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo en la Empresa.
- d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la Empresa.
- f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o jurisdiccionales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto "A" de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias en las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.
- h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 45.—Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

- a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca



por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción.

- b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón de su representación.
- c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.
- d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Dichas horas, cuando así lo acuerden los representantes de los trabajadores, podrán ser acumuladas en la forma que determinen, en cómputo mensual, trimestral o semestral poniéndolo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. En la acumulación se incluirá el crédito de horas de los Delegados Sindicales. La acumulación del crédito de horas, se podrá ceder hasta en un 25% a cualquier trabajador para la asistencia a cursos, asambleas y/o reuniones cuando así sea solicitado por el sindicato al que represente la candidatura, tan sólo en aquellas empresas en las que exista Comité. En las empresas de 100 o menos trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de 1 hora más al mes de crédito horario, pasando de 15 a 16 horas mensuales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

- e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por el Sindicato, Institutos de Formación y otras Entidades.

Artículo 46.—*Comisión Sectorial Paritaria.*

1.—La Comisión Sectorial Paritaria, estará integrada por doce miembros, seis de ellos designados por los Sindicatos (tres por UGT y tres por CC.OO.) y los otros seis las Asociaciones Patronales (tres CAR, dos ASVIPYMET, y uno ASTRA).

2.—Sus funciones serán:

- a) Análisis de las enfermedades con más incidencia en el sector y, en especial, de aquellas originadas por la actividad laboral, con el fin de elaborar un dossier que permita instar ante la autoridad laboral la inclusión de nuevas enfermedades profesionales.
- b) Estudiar los incumplimientos globales del Convenio Colectivo que se puedan producir en determinadas Empresas o áreas y encauzar vías de solución antes de que se ejerciten las correspondientes acciones judiciales.
- c) Plantear ante la Autoridad Laboral aquellas cuestiones de interés para los trabajadores y Empresarios del transporte por carretera que puedan redundar en beneficio de ambas partes.
- d) La elaboración de planes de actuación para el sector en materias de empleo, salud laboral, productividad y cualesquiera otras materias, en especial sobre aquellas que se vean afectadas por la entrada en vigor de nuevas normas que colisionen con las pactadas en el Convenio Colectivo.
- e) Las empresas afectadas por el convenio se comprometen a adecuar las categorías profesionales de sus trabajadores a las funciones efectivamente realizadas por éstos. La Comisión Sectorial del Convenio resolverá cualquier discrepancia que se le someta acerca del correcto encuadramiento profesional de los trabajadores.

En el caso de que la comisión emita dictamen favorable a la reclasificación y ésta no fuera llevada a cabo por la empresa, dará traslado a la Autoridad Laboral competente.

- f) Con la finalidad de facilitar la negociación del próximo convenio colectivo, la comisión paritaria sectorial estudiará la modificación del ámbito funcional del convenio, teniendo en cuenta las normas convencionales generales de ámbito estatal.
- g) Estudio y valoración de las novedades que se produzcan en los acuerdos a nivel estatal para la sustitución de la antigua Ordenanza Laboral del ramo.

3.—Los acuerdos se adoptarán por unanimidad.

4.—Las reuniones se celebrarán cada dos meses, o cuando lo acuerden la mayoría de los miembros.

5.—Los acuerdos vinculantes se harán públicos por medio del *Boletín Oficial del Principado de Asturias*. La decisión adoptada en los supuestos del apartado e) del número 1 de este artículo se comunicará a la Empresa y trabajadores afectados.



6.—Aportaciones para el cumplimiento de los fines de la Comisión Sectorial:

A. Los dos Sindicatos con mayor representatividad en el sector del transporte por carretera del Principado de Asturias, UGT y CCOO, firmantes del convenio, designarán dos trabajadores que presten sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio, uno por cada organización. Estos trabajadores formarán parte de la Comisión Sectorial.

Los trabajadores así designados quedarán relevados de la obligación de prestar servicios en tanto dure su designación, permaneciendo de alta en su empresa, de la que percibirán el salario que les correspondería de permanecer en activo, es decir salario base, antigüedad, primas y/o pluses de convenio y complementos.

Los Sindicatos a que pertenezcan estos trabajadores deberán comunicar a las empresas afectadas las variaciones que se produzcan durante la vigencia del convenio en cuanto a los trabajadores designados para formar parte de la comisión sectorial.

B. Para el cumplimiento de los fines de esta comisión, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio aportarán una cantidad anual que se fijará por la propia comisión en función del número de trabajadores que cada una ocupe. La aportación se realizará en el plazo de tres meses de la publicación de la cantidad anual en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*. Las cantidades así recaudadas se destinarán, en primer lugar, a compensar a las empresas obligadas al pago directo de los emolumentos, los costes salariales y sociales generados por los dos trabajadores designados conforme al punto A en el plazo de los dos meses siguientes al semestre natural, y en segundo lugar se destinará a sufragar los gastos de funcionamiento de la Comisión.

La comisión, de acuerdo con su Reglamento, podrá ejercitar, las acciones legales oportunas ante los Tribunales competentes frente a las empresas que incumpliesen la obligación de ingresar las aportaciones fijadas en el presente artículo.

C) La Comisión Sectorial Paritaria determinará la composición del órgano encargado de su cobro y gestión.

D) Con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en la comisión paritaria, las partes se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO VIII

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.—Salvando la facultad sancionadora que seguirá siendo privativa de las direcciones de las Empresas, éstas se obligan a comunicar por escrito a la representación de los trabajadores las sanciones que se produzcan con antelación a su imposición.

En el escrito de comunicación de sanción al trabajador, deberá figurar obligatoriamente la fecha de su cumplimiento cuyo inicio, en ningún caso, deberá superar el plazo de un mes desde la comunicación.

Segunda.—Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados ya de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de comprobar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo inscritos y debidamente diligenciados por la Oficina de Empleo que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones, se considerará falta muy grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Tercera.—Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con 64 o 65 años de edad y una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de su empresa, las Empresas se comprometen a abonarles dos mensualidades de su sueldo real. Si la finalización de la relación laboral se produce respecto a un trabajador con contrato a tiempo parcial, y en las mismas condiciones anteriormente descritas, se le abonará una mensualidad de su sueldo real calculado a tiempo completo.

Cuarta.—Las partes firmantes del presente convenio colectivo, mantendrán una reunión monográfica de la Comisión Sectorial Paritaria en el plazo de un mes desde la firma del convenio colectivo, con los asesores que sean determinados por cada una de las partes, en dicha reunión se realizarán el análisis correspondiente para conocer el impacto que en el ámbito de aplicación del sector tienen las ausencias motivadas por los procesos de enfermedad común y accidente no laboral de los trabajadores y a tenor del resultado del mismo, examinarán las medidas que complementen el subsidio económico de la Seguridad Social.

Quinta.—En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que dispone el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el real Decreto—Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral o Ley que convalide el Real Decreto.

Sexta.—Se crean las siguientes categorías profesionales con las funciones correspondientes:

- a) Auxiliar en ruta: Se entenderá por tal aquel trabajador encargado de prestar asistencia a los viajeros (por ejemplo, monitores, guías, acompañantes) en aquellos servicios que así lo requieran, ya sea por imposición legal, ya por decisión de la empresa, tanto por razones de servicio como por aquellas referidas a la atención al cliente. Se encuadra en el nivel salarial VIII.



- b) Agente comercial: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa. Se encuadra en el nivel salarial V.
- c) Gruista: Es el trabajador que realiza trabajo de conducción con vehículos provistos de grúa. Se encuadra en el nivel salarial VI.
- d) Carretillero de 1.ª: Es el trabajador que realiza trabajo con carretillas elevadoras de 3.500 Kg. o más. Se encuadra en el nivel salarial VI.
- e) Carretillero de 2.ª: Es el trabajador que realiza trabajo con carretillas elevadoras de hasta 3.500 Kg. Se encuadra en el nivel salarial VI bis.

La denominación, función y encuadramiento salarial de las categorías descritas en los apartados c), d) y e), estarán a expensas de su aprobación por la Comisión Paritaria del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, a la cual se remitirá por parte de la Comisión Sectorial Paritaria de este Convenio Colectivo a la mayor brevedad, de conformidad con el artículo 14.2 del referenciado Acuerdo General. Lo anteriormente descrito también afectará a la categoría del apartado b) en cuanto se refiera a empresas de transporte de mercancías. No obstante lo antedicho, los trabajadores que realicen las funciones aquí descritas, cualquiera que sea la denominación actual de su categoría, se equipará en sus aspectos económicos y salariales a los niveles salariales mencionados en sus respectivos apartados.

Se respetarán, en todo caso, las condiciones económicas más beneficiosas que existan actualmente en las empresas, en cuanto al nivel salarial de los trabajadores que actualmente realizan estas funciones.

Anexo I
SALARIAL 2012

Grupos Profesionales		Sueldo Base	Horas Extra	Prima de	Plus Niveles *
Categorías Laborales		Euros/día	Euros/hora	Convenio **	
NIVEL I	Jefes de Servicio, Titulado Superior.	51,11	13,64		
NIVEL II	Inspectores Principales, Técnicos de grado medio, Profesores Mercantiles, Graduados Sociales, A.T.S.	47,70	13,27		
NIVEL III	Jefes de Sección Administrativa, Jefes de Sección y Administración de 1ª, Jefes de Taller y Tráfico de 1ª, Jefes de Estación de 1ª	46,15	13,00		
NIVEL IV	Jefes de Negociado, Encargado Gral., Jefes de Tráfico de 2ª, Encargado de 1ª, Jefes de Equipo, Contraмаestres e Inspectores.	43,83	12,83		
NIVEL V	Ofic. Admto. De 1ª, Encargado de 2ª, Jefes de Tráfico de 3ª, Oficial de Oficio de 1ª, Agente Comercial.	42,68	12,38		
NIVEL VI	Conductor-Perceptor, Conductor-Mecánico, Palista, Gruista y Carretillero de 1º	42,60	12,12	115,11	
NIVEL VI Bis	Oficial Admto. De 2ª, Encargado de almacén, Capataz, Jefe de Admón. De ruta, Conductor, Jefe de Estación de 3ª y Carretillero de 2ª	41,52	12,12	53,02	
NIVEL VII	Auxiliar Admto., Oficial de Oficio de 2ª, Conductor-Furgoneta, Carpintero	40,18	11,53		38,36
NIVEL VIII	Taquillero, Factor, Aux. Almacén, Cobrador de Autobuses, Basculador, Conductor motocicleta, Expendedores, Engrasados, Lavador coches, Capitonistas, Ofic. Oficio de 3ª, Cobrador de Facturas, Encarg.de Admón. en ruta, Telefonista, Encarg. Consigna, Auxiliar en ruta.	38,13	10,86		38,36
NIVEL IX	Mozo Especializado, Peón Especialista, Ayte. conductor, Guarda de día o de noche, Portero, vigilante, carretero, Volquetero, cochero.	37,78	10,86		38,36
NIVEL X	Mozo, Peón, Arriero, Limpiadora	37,07	10,86		38,36
NIVEL XI	Trabajadores de 16 y 17 años	27,38			38,36

OTRAS RETRIBUCIONES			
DIETAS	Provinciales	Nacionales	Internacionales
	21,23	55,00	84,88
QUEBRANTO	Conductor	Taquillas	
	Perceptor	1,02	2,83

PREMIO DE PERMANENCIA	
a los 60 años	12.669,04
a los 61 años	10.768,59
a los 62 años	8.234,86
a los 63 años	5.067,58

PLUSSES	Desgaste Útiles	Turnicidad
	1,94	151,03

Horas de Espera	6,33
-----------------	------

SEGURO DE ACCIDENTE LABORAL	
Muerte	34.839,85
Incap. Pte. Total	34.839,85
Incap. Pte. Absoluta	34.839,85
Incap. Pte. Parcial	31.672,59

* Este plus no es de aplicación a la categoría de carpintero. Este plus SI será de aplicación a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª.
 ** La Prima de Convenio del Nivel VI Bis, se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor.