

SECCIÓN QUINTA

Núm. 2.258

SERVICIO PROVINCIAL DE ECONOMÍA, INDUSTRIA Y EMPLEO

CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de Zaragoza por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo del sector Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector Transporte de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (código de convenio 50001115011981), suscrito el día 6 de febrero de 2018, de una parte por los representantes de la Federación de Empresas de Transporte de Mercancías de Zaragoza (FETRAZ) y por la Asociación Empresarial de Transportes Discrecionales de Mercancías de Aragón (TRADIME ARAGÓN), en representación de las empresas del sector, y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en la Subdirección Provincial de Trabajo el día 19 de febrero de 2018, requerida subsanación y presentada esta, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 8 de marzo de 2018. — El director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo, Luis Fernando Simal Domínguez.

TEXTO DEL CONVENIO PARA LOS AÑOS 2017, 2018 Y 2019

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresas de Transporte de Mercancías de Zaragoza (FETRAZ), Tradime Aragón, por parte de la RLT, representantes de las centrales sindicales UGT y CC.OO., se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Artículo núm. 1. — *Ámbito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza y a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de Zaragoza o en su provincia en cuanto a personal adscrito a ellas.

Artículo núm. 2. — *Ámbito funcional.*

El presente convenio obliga durante su vigencia a todas las empresas de transporte que se rigen por el II Acuerdo general para las empresas de transportes de mercancías por carretera (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012).

Artículo núm. 3. — *Ámbito personal.*

El presente convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas por el número 3 del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.



Artículo núm. 4. — *Ámbito temporal.*

A) Entrada en vigor: El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

B) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2017.

C) Duración: La duración de este convenio se fija en tres años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2019.

El presente convenio se prorrogará, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, por un período de igual duración que el que se pacta, conforme a lo previsto en el número 2 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo núm. 5. — *Denuncia.*

A los efectos de denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentándose el acuerdo adoptado ante el organismo que en ese momento sea competente, y a él se adjuntará preceptivamente un certificado del acuerdo de denuncia adoptado y exposición razonada de la causa determinante de la revisión o rescisión solicitada.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará este prorrogado hasta la finalización de las mismas, con el límite de dos años desde su denuncia.

Artículo núm. 6. — *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio. Estará integrada por seis vocales: tres por la representación empresarial, dos por la central sindical UGT y uno por CC.OO.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

a) En materia de interpretación del convenio, la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

b) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

En estos casos el procedimiento será idéntico al fijado para los casos de interpretación del convenio.

c) En los supuestos de vigilancia del convenio, en cuanto a su cumplimiento, la comisión paritaria podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La comisión se compondrá de un presidente, que podrá ser el del convenio, y de un secretario, que levantará acta de las reuniones. El presidente actuará como mediador, teniendo voz pero no voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo estas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Artículo núm. 7. — *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier causa.



Artículo núm. 8. — *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo núm. 9. — *Garantías “ad personam”.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, excepción hecha de la retribución voluntaria pactada en el artículo 23.

Artículo núm. 10. — *Régimen del trabajo y organización del trabajo.*

1.º Son facultades de la empresa, y a las que deberá ajustarse, las siguientes:

- a) La determinación y exigencia de los rendimientos normales.
- b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.
- c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados.
- d) Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
- e) Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos y mozas especializados figura la de manejar los aparatos elevadores y demás maquinaria auxiliar para la realización de las tareas de carga y descarga de vehículos en almacén, agencia o mudanza y el movimiento de mercancías en estos.
- f) La implantación de un sistema de remuneración con incentivo.
- g) La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.
- h) Cuando en la jornada diaria normal del trabajador se alcance o supere el 25% de tiempo sin ocupación de su categoría por falta de trabajo, y ello durante dos semanas consecutivas o cuatro alternas en dos meses, la empresa podrá variar el horario y el tipo de jornada de trabajo, quedando para ello autorizada, a los efectos del artículo 41, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, por el presente convenio.

Los trabajadores y trabajadoras a los que afecte dicha modificación no podrán prestar sus servicios en sábado y percibirán como compensación por día efectivo de trabajo la cantidad de 3,00 euros.

2.º Cuando el trabajador afectado, preste sus servicios fuera de los horarios de los servicios públicos de transporte, percibirá además de la cantidad pactada en este artículo, un plus de transporte de 3,39 euros por día efectivo de trabajo.

3.º Las percepciones económicas a que se refiere el 2.º y el 3.º de los párrafos anteriores, serán percibidas exclusivamente por el trabajador a que afecte el contenido del párrafo primero de este artículo, quedando excluida cualquier otra situación.

Artículo núm. 11. — *Base de productividad.*

La actividad normal es la que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro, sin excesiva fatiga física y mental, y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Artículo núm. 12. — *Rendimiento e incentivo.*

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, sin que el no hacerlo por parte de esta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario y plus de calidad y cantidad.

Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible que corresponda al salario del convenio.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.) e individuales, según determine la empresa.

Las empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo estableciendo primas e incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal.

Una vez establecido un sistema de incentivo las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por 100 de las señaladas como rendimientos mínimos exigibles.

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones u obreros, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por la disminución de las actividades en la empresa o por efectuarse ensayos en nuevas tareas, o procederse a la reparación o reforma de las instalaciones. En tal supuesto, las trabajadoras y los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan.

Artículo núm. 13. — *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1.792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual. Para las categorías de personal móvil, conductor y conductor mecánico, la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en treinta y cuatro horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que, siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Las empresas podrán disponer de hasta veinte horas para la programación de actividades formativas de sus plantillas, de las cuales diez horas tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo y diez horas se realizarán fuera del horario laboral del trabajador. En ningún caso se podrá disponer de las horas de formación para el desarrollo de actividades productivas de la empresa o de cualquier otro tipo. Las horas de formación no consumidas en un ejercicio podrán acumularse a las del ejercicio siguiente, siguiéndose para su aplicación la distribución del 50% establecida en el presente artículo.

Artículo núm. 14. — *Horas extraordinarias.*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo, se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias; si bien, dadas las especiales características de esta actividad, las trabajadoras y trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de vehículos, mudanzas y preparación de documentación de los mismos, que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente.

Cuando por acuerdo individual con el trabajador se opte por el percibo, el importe de las horas extraordinarias es el que para cada categoría profesional se refleja en la tabla salarial anexa ya revisada.

Al objeto de evitar un cómputo tan dilatado como es el anual para la determinación y percepción de las horas extraordinarias que pueden devengarse por exceso de la jornada anual pactada, se considerarán horas extraordinarias, y se pagarán mensualmente, todas aquellas que excedan de la jornada semanal que en cada empresa comporte la pactada anualmente, conforme al calendario laboral que pueda establecerse, que deberá efectuarse en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación en el BOPZ.

En su defecto, la jornada anual se corresponderá generalmente con una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo real y efectivo.

Artículo núm. 15. — *Descansos.*

Las empresas podrán computar cada catorce días el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo. Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo.

Artículo núm. 16. — Vacaciones.

Las vacaciones estipuladas en el presente convenio quedan establecidas como sigue:

a) Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el II Acuerdo general para las empresas de transportes de mercancías por carretera (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012), tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función de salario base, complemento personal, en su caso, y plus de calidad y cantidad.

b) A los efectos de disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador, atendiéndose al criterio de rotación.

El personal por mayoría podrá proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de rotación.

Las vacaciones deberán ser anunciadas con dos meses de antelación, con el fin de dar tiempo a las reclamaciones que pudieran surgir.

Artículo núm. 17. — Licencias.

En las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de convenio, más complemento personal, en su caso, y el plus de calidad o cantidad.

La licencia en los casos de matrimonio será de quince días naturales.

Dos días por el nacimiento de hijo/hija o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 400 kilómetros, entre ida y vuelta, su plazo será de cuatro días. Cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros, entre ida y vuelta, el permiso se ampliará en un día más.

Las trabajadoras y los trabajadores, avisando con una semana de antelación como mínimo, salvo urgencia acreditada, dispondrán anualmente de tres días de permiso retribuido en la forma establecida en este artículo para asuntos propios. No podrá coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones. No podrán disfrutarlo en el mismo día más de un trabajador de cada departamento o sección. Por cuanto su disfrute supone una aminoración de la jornada anual pactada, ello sería tomado en consideración si en el futuro se establecieran reducciones de jornada.

Los trabajadores y trabajadoras dispondrán para su asistencia, o la de un familiar de primer grado de consanguinidad o cónyuge/pareja de hecho debidamente inscrito en el Registro, de hasta ocho horas anuales en 2018 y hasta doce horas anuales en 2019, en proporción a la jornada efectivamente realizada, en los casos de asistencia sanitaria a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo presentar el justificante de asistencia y preavisando con la mayor antelación posible.

Las trabajadoras y los trabajadores que ejerciten el permiso por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho, conforme al artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá ser acumulada en jornadas completas, de manera que el disfrute de los días de descanso correspondientes al total de horas de lactancia acumuladas se realice consecutivamente a la baja maternal.

En el supuesto de adopción, si la hija o hijo es menor de nueve meses, se entenderá con los mismos derechos enunciados en el párrafo anterior.

Todas las licencias reconocidas en el presente convenio se hacen extensivas a todas las parejas de hecho, incluido el colectivo LGTB+, inscritas en registro público.

Artículo núm. 18. — Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

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

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

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

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

En la estructura del salario se distingue el sueldo o salario base, los complementos salariales y las retribuciones voluntarias.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en 2017, 2018 y 2019 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales adjuntas.

- Año 2017. Incremento de los salarios base y plus convenio de la tabla salarial de 2016, en un 1%, con abono de atrasos, como pago único. El abono de los atrasos se realizará en la nómina correspondiente al mes siguiente de la firma del convenio.

- A 31 de diciembre de 2017 se aplica sobre todos los conceptos de las tablas de 2016 un incremento del 1,3%. Será la base de cálculo para el incremento de 2018.

- Año 2018. Las tablas salariales de 2017, ya incrementadas con el 1,3%, se incrementan sobre todos los conceptos de tablas en un 1,5%

- Año 2019. Las tablas salariales de 2018 se incrementan sobre todos los conceptos de tablas en un 1,5%.

Artículo núm. 19. — *Plus de calidad o cantidad.*

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en tablas. Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus sino como consecuencia de imposición de sanción de suspensión de empleo y sueldo, confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante el SAMA

Artículo núm. 20. — *Plus de distancia.*

Aquellas empresas que no faciliten medios de transporte propio abonarán un plus de distancia de 1,35 euros a partir del día 1 de enero de 2018, acomodándolo a la variación que experimente el precio del billete sencillo del transporte público en los ejercicios, 2018 y 2019, por cada trayecto que el trabajador deba realizar para ir o volver de su trabajo y que, teniendo su residencia habitual en Zaragoza capital, tengan ubicados sus centros de trabajo en las zonas geográficas siguientes:

- Zona 1:

Carretera de Barcelona: Polígono Malpica-Sta. Isabel.

- Zona 2:

Carretera de Castellón: Polígono San Valero.

- Zona 3:

Carretera de Huesca: Ciudad del Transporte.

- Zona 4:

Carretera de Logroño: Polígono El Águila.

- Zona 5:

Carretera de Madrid: Entrada a Valdefierro. Plaza.

- Zona 6:

Carretera de Teruel: Gasolinera Valdespartera.

- Zona 7:

Autopista Barcelona: Gasolinera Vía Augusta.

En aquellas zonas, y dentro del ámbito de aplicación del convenio, en los supuestos en que no exista bus urbano y sí bus de línea regular de uso general que efectúe el servicio, se abonará el importe del billete por cada trayecto realizado.

En aquellos trayectos en que el importe del billete supere el triple del precio del autobús urbano, dicho plus quedará limitado a este importe y solo afectará a un viaje de ida y otro de vuelta.

Igualmente se percibirá el plus de distancia en aquellos supuestos en los que el centro de trabajo, respecto del domicilio en Zaragoza capital, esté más alejado de las anteriores zonas. También tendrán derecho a su percibo quienes dentro del ámbito geográfico del convenio, y para empresas situadas fuera de Zaragoza capital, deban desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo situado a una distancia superior a 5 kilómetros.

En los supuestos previstos en el presente artículo, la cuantía mínima mensual a percibir será de 32,06 euros. Esta cuantía experimentará el mismo incremento que porcentualmente experimente el salario base durante la vigencia del convenio.



Artículo núm. 21. — *Plus de mercancías peligrosas.*

Los conductores y conductoras que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen o transporten habitualmente mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día de trabajo que lo realicen.

Quienes como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen exclusivamente mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) vigente en cada momento, percibirán un plus del 10% sobre el salario base.

Se considerará dedicación exclusiva cuando se trabaje con mercancías peligrosas más de cinco horas diarias durante un período de tiempo igual o superior al 60% de los días laborables. El cómputo se realizará por meses naturales.

Quienes realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada en el párrafo anterior percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

Este porcentaje no será acumulable si el mismo trabajador manipula y transporta.

• Plus conductor mecánico-gruista:

Quienes, además del trabajo corriente de conductor mecánico, realicen funciones de gruista estando en posesión de credencial habilitante que comporte conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, percibirán, con carácter de complemento de puesto de trabajo y por tanto no consolidable, por día efectivamente trabajado, un 3% del salario base diario determinado para la categoría en la tabla salarial.

• Plus de logística:

Quienes con la categoría de mozo y mozo especializado preste servicios en las empresas de logística, dada su polivalente función, habiendo recibido formación adecuada que comporte conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, percibirán, con carácter de complemento de puesto de trabajo y por tanto no consolidable, por día efectivamente trabajado, un 3% del salario base diario determinado para la categoría en la tabla salarial.

Artículo núm. 22. — *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 06:00 horas percibirá, por cada una de ellas trabajada en este período, un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base.

Artículo núm. 23. — *Retribución voluntaria.*

Las empresas podrán asignar cantidades en especie o en metálico a su personal de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto, tales asignaciones, totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2 e) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo núm. 24. — *Complemento personal.*

Con el objeto de fomentar el contrato estable e indefinido, el complemento personal, en cuanto a concepto sustitutivo de la antigüedad pactada en convenios anteriores, se consolidó a la cuantía cobrada por aquellos trabajadores y trabajadoras que lo percibían a 31 de diciembre de 2013.

Artículo núm. 25. — *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

A) Julio, que se pagará hasta el 15 de julio de cada año, a razón de salario base y plus de calidad o cantidad, complemento personal en su caso.

B) Navidad, que se pagará hasta el 20 de diciembre de cada año, a razón de salario base y plus de calidad o cantidad, complemento personal en su caso.

C) Beneficios, que se pagará hasta el 15 de marzo del año siguiente a su devengo, a razón del salario base y plus de calidad o cantidad, complemento personal, en su caso, a razón de los salarios vigentes a 28 de febrero inmediato anterior.



Estas retribuciones extraordinarias serán satisfechas en la forma establecida anteriormente, a razón de treinta días.

Las empresas podrán abonar las pagas extraordinarias, bien por su importe anual o prorrateadas mensualmente.

Artículo núm. 26. — *Cláusula de descuelgue.*

El convenio colectivo obliga a todas las empresas y sus plantillas incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y trabajadoras legitimados para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

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

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segund, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo 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. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión, o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas, y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

N P O B

Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a los que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la comisión consultiva nacional de convenios colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

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

Artículo núm. 27. — *Festividades navideñas.*

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en jornada media o total desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 del día 25 de diciembre, y desde las 22:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 1 de enero, percibirá con carácter extraordinario la cantidad de 89,97 euros por cada uno de estos días. Con efectos 1 de enero de 2018 este importe será de 92,51 euros y para el año 2019 la cuantía será de 93,89 euros

Cuando la jornada realizada sea completa, por acuerdo entre las partes, la cuantía pactada podrá ser sustituida por el disfrute de un día más de vacaciones, por cada uno de los festivos compensados.

Artículo núm. 28. — *Dietas.*

A partir del 1 de enero de 2018, el importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 40,59 euros para todas las categorías, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional. Cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero, el importe a percibir será de 56,86 euros. Estos importes se incrementarán el 1,5% con efectos de 1 de enero de 2019.

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda. La distribución de la dieta se efectuará de forma que el importe de cada una de las comidas y la pernoctación representará, cada una de ellas, el 30% y un 10% el costo del desayuno. No procederá percibir la parte correspondiente a pernoctación y/o comidas, cuando estas se efectúen en lugares facilitados por la empresa y a su cargo. A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del conductor de su centro de trabajo entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo hasta la llegada al mismo, y/o su domicilio.

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

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y retorne después de las catorce horas. La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el conductor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas. La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio,

las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75% de la dieta correspondiente al almuerzo.

Artículo núm. 29. — *Fallecimiento fuera de la residencia habitual.*

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual la empresa costeará a su cargo el traslado de sus restos mortales a la localidad de residencia. Igualmente serán costeados los gastos causados por un acompañante de la persona fallecida.

Artículo núm. 30. — *Jubilación.*

Se incorporó como anexo de convenio anterior el acta de acuerdo de comisión negociadora de 25 de marzo de 2013, en relación con los planes de jubilación con vigencia hasta 31 de diciembre de 2018.

Se estará, por tanto, a la regulación legal vigente durante la vigencia del convenio y a los referidos acuerdos.

Artículo núm. 31. — *Prendas de trabajo.*

Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en las empresas o disposiciones en vigor.

Las empresas tendrán en sus dependencias una dotación de impermeables suficientes en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones.

Artículo núm. 32. — *Salud laboral y medio ambiente.*

A) La comisión paritaria del convenio resolverá en el plazo de tres meses aquellos temas que en torno a seguridad e higiene le plantearan algunas de las partes. En caso de divergencia se establecerá un mecanismo de arbitraje, y en caso de desacuerdo en la designación del árbitro se estará a lo que determine el presidente de la comisión paritaria o, en su ausencia, la persona designada por el SAMA. El trabajador o trabajadora que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc.

Asimismo, se adecuará tanto el mobiliario como el entorno de puesto de trabajo (luminosidad, temperatura, ruidos, etc.) a fin de evitar lesiones en el aparato motriz, óptico, auditivo, etc. En el próximo convenio se negociará el establecimiento de descansos para el personal que presente su trabajo frente a pantalla.

Se crea una comisión que tendrá por objeto adecuar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las peculiaridades propias del sector.

B) Las empresas establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o mutuas de accidentes, a fin de que, corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal que preste servicios en puestos de riesgo los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo, al igual que al resto de personas de plantilla que voluntariamente lo soliciten.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Las empresas, con objeto de contribuir a la seguridad vial, la de las personas y sus instalaciones y medios, utilizando equipos homologados, podrán efectuar controles de alcohol y drogas a los trabajadores y trabajadoras que conduzcan vehículos para el desempeño de su trabajo.

Los sindicatos firmantes del presente convenio podrán efectuar la comprobación de los sistemas utilizados y el cumplimiento de los objetivos de la medida pactada.

Artículo núm. 33. — *Seguro de accidentes.*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar, en el plazo de un mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral, una póliza de seguros que cubra los riesgos de los trabajadores a su servicio y que a continuación se indica:

1) Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por



trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral.

2) Muerte derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral.

Las empresas que voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo de vida estarán obligadas a sustituirlo por el pacto de este convenio colectivo tan pronto haya suscrito la póliza. El derecho a la prestación, devengo y percibo nacerá en la fecha que tenga lugar el accidente.

Artículo núm. 34. — Retirada temporal del permiso de conducir.

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a nueve meses, siempre que esta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, o ajeno "in itinere", al conductor se le concederá excedencia voluntaria por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses. En esta situación de excedencia el trabajador percibirá mensualmente, y por el tiempo que dure aquella, 811,70 y 754,88 para el conductor mecánico y conductor, respectivamente. Con efectos de 1 de enero de 2018 se incrementarán en un 1,5%. Con efectos de 1 de enero de 2019 se incrementarán en un 1,5%.

Quedan excluidos de estos beneficios los conductores y conductoras que se vieran privados de su permiso de conducir por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas.

Para cubrir este riesgo, las empresas suscribirán individual o colectivamente una póliza de seguro, en el plazo de un mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral del presente convenio.

Opcionalmente la empresa podrá situar al trabajador por el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir en otro puesto de trabajo, al menos con el mismo salario base, más antigüedad y plus de calidad que venía percibiendo.

En caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a nueve meses, conduciendo un vehículo ajeno a la empresa, el trabajador se situará en excedencia voluntaria no retribuida, por el tiempo que dure la retirada del permiso hasta el límite citado. La incorporación se producirá en la primera vacante que se produzca de su categoría.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a nueve meses se entenderá que el productor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándosele lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo núm. 35. — Absentismo.

Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se producen en las empresas sometidas al presente convenio colectivo se establece un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo, independientemente del establecido en el artículo 19, consistente en una cantidad alzada a percibir por cada trabajador, y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente siempre que se reúnan los requisitos que a continuación se detallan:

1. Devengo:

Será condición indispensable que en cada empresa no se superen en cada año los siguientes niveles de absentismo:

A) A título colectivo: El 3% de la jornada anual pactada en este convenio correspondiente a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de cada una de las empresas sujetas al presente convenio.

B) A título individual: Siempre que al finalizar cada año se halle cada trabajador en activo y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, e individualmente considerado no haya superado 40 horas de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto tercero de este artículo. Si se excediera el porcentaje señalado a título colectivo no lo percibirá ningún trabajador. Si no se alcanzase, lo percibirán los trabajadores y trabajadoras que no hayan faltado al trabajo por las causas declaradas como computables señaladas en el apartado tercero y se hallen de alta en la empresa el 1 de enero de 2017, 2018 y 2019.



2. Niveles retributivos del presente plus de calidad y cantidad:

El plus se retribuirá para aquellos trabajadores y trabajadoras que no hayan superado los niveles de absentismo señalados, con arreglo a la siguiente escala individual:

Horas de absentismo el importe del plus en 2017, 2018, 2019,

—De 0 a 20 horas: 233,33 euros.

—De 20,1 a 30 horas: 160,38 euros.

—De 30,1 a 40 horas: 121,75 euros.

En 2018 y en 2019 las cuantías serán las reflejadas en tablas.

3. Causas computables como absentismo:

Se considerarán horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas:

—Huelga ilegal.

—Faltas injustificadas.

Enfermedad y/o accidente comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerarán a efectos de determinación de nivel de absentismo los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización y mientras dure esta exclusivamente.

4. Cuantificación del plus:

Del importe a percibir de este plus, una vez alcanzados los requisitos para su deengo señalados en el apartado 1, se descontarán proporcionalmente las horas de falta de asistencia al trabajo por cualquier circunstancia diferente de las señaladas en el apartado 3 anterior.

5. Control de los niveles de absentismo alcanzados:

Las empresas facilitarán mensualmente, para conocimiento y control de todos los afectados, la situación del nivel de absentismo del mes que corresponda y los datos acumulativos hasta el mes. Datos que como mínimo compondrán la documentación siguiente:

—Relación de plantilla por categorías, con indicación de las horas de jornada normal.

—Relación de la plantilla con indicación del número de operarios por categorías.

—Relación de la plantilla por categorías, con indicación de las horas de absentismo.

—Relación nominal, con indicación de las horas de absentismo.

Un ejemplar de esta documentación se facilitará al comité de empresa o delegado de personal, según corresponda en cada empresa, exponiéndose otro ejemplar en el tablón de anuncios.

En aquellas empresas que por cualquier circunstancia las fechas de cierre de la nómina no coincidan con el mes natural, podrán computarlo de acuerdo con el sistema que vengan utilizando.

Ambas partes acuerdan la creación a nivel provincial, de una comisión formada por tres vocales designados por las centrales sindicales firmantes y tres por la representación patronal, al objeto de estudiar la problemática relativa al absentismo laboral, análisis de sus causas, cuantificación y catalogación, todo ello con el fin de lograr una estructuración que permita un incremento de la productividad, así como la mejora en las percepciones económicas de los trabajadores y trabajadoras.

Artículo núm. 36. — *Quebranto de moneda.*

Los trabajadores y trabajadoras que por cuenta de las empresas efectúen cobros o pagos, percibirán una gratificación especial de 1,65 euros por cada día de trabajo real y efectivo en el que efectúen estas funciones. Las cuantías durante la vigencia del convenio serán las que figuran en tablas.

A estos efectos, percibirán esta gratificación especial los trabajadores y trabajadoras que realicen las actividades que a continuación se detallan:

- Cobranza de facturas.
- Pago de facturas que sean con cargo a las empresas.
- Cobranza de expediciones en servicios de recogida y reparto.

Artículo núm. 37. — *Accidente de trabajo.*

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal por accidente laboral, en tanto en cuanto se mantengan las actuales prestaciones y durante dieciocho meses como máximo, esta le satisfará a su cargo un 15% sobre la base que se aplique aquella, con un tope máximo de 90%, de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente, que alcanzará el 100% en aquellos casos que



requieran hospitalización, debidamente acreditada y por un período anual de hasta treinta días, exclusivamente para este segundo supuesto.

Artículo núm. 38. — *Derechos sindicales.*

En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, de la que se entregará copia a la empresa, las horas sindicales podrán ser acumuladas en su totalidad.

Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el convenio, preavisos de comunicación a la empresa no inferiores a quince días y, en general, todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

Para llevar a efecto la cesión de horas serán requisitos indispensables pertenecer a la misma candidatura sindical dentro del ámbito de la empresa, así como preavisar con un mínimo de quince días y comunicar a la dirección de la empresa la fecha en que se hará uso de dicha acumulación.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la empresa dará lugar a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

A aquellos trabajadores y trabajadoras que lo soliciten, se les deducirá en su nómina la cuota sindical.

Artículo núm. 39. — *Duración del contrato.*

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

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

La patronal firmante del convenio se obliga a que en el sector a que se refiere su ámbito territorial y funcional, desde la entrada en vigor del convenio, el 35% de los trabajadores y trabajadoras sean fijos.

39.3. La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo 1 y de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

39.4. La promoción dentro de cada grupo profesional se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

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

39.5. El contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1.b) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

39.6. Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, salvo en los supuestos del artículo 30, que se amplía a treinta días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo núm. 40. — *Movilidad geográfica.*

40.1. Traslado:

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

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

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

En todo caso se estará a lo previsto en el artículo 40 del vigente texto refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba).

40.2. Desplazamiento:

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

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía fijada en el artículo 28 del convenio.

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

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

Artículo núm. 41. — *Respeto a la dignidad.*

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores y trabajadoras velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 44, en función de la gravedad del hecho.

Las trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o los trabajadores y trabajadoras que tengan la de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan conforme al acuerdo entre la empresa y las trabajadoras y trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá



a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Artículo núm. 42. — Las partes firmantes, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Acuerdo General, ratifican el acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales (ASEC), así como el ASECLA y ASAC de 7 de febrero de 2012.

Artículo núm. 43. — *Del personal.*

SECCIÓN PRIMERA.- PRINCIPIOS GENERALES

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

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

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

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

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores y trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.4 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Clasificación general:

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

- GRUPO I:
—Personal superior y técnico.
- GRUPO II:
—Personal de administración.
- GRUPO III:
—Personal de movimiento.
- GRUPO IV:
—Personal de servicios auxiliares.

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de "personal de alta dirección".

Este grupo 1 está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.



1.1. Director de área o departamento.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

1.2. Director o delegado de sucursal.

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

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 1.1 y 1.2. precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

1.3. Jefe de servicio:

Es quien que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

1.4. Titulado de grado superior:

Es quien desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su titulación de doctorado, licenciatura, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

1.5. Titulado de grado medio:

Es quien desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

1.6. Jefe de sección:

Es quien desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

1.7. Jefe de negociado:

Es quien, al frente de un grupo de empleados y empleadas y dependiendo o no de un jefe de sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los analistas de sistemas informáticos.

1.8. Jefe de tráfico de primera:

Es quien tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

1.9. Jefe de tráfico de segunda:

Es quien, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella si no hay jefe de tráfico de superior categoría; en caso contrario, actuará como subordinado al jefe de tráfico de primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él/ella o al frente de algún turno de trabajo.

1.10. Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas distribuidores:

Es quien, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director o delegado de sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio,



indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de jefe de tráfico de primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de sucursal.

1.11. Inspector-visitador de empresas de mudanzas:

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

1.12. Jefe de taller:

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

1.13. Contraamaestre o encargado:

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

GRUPO 2: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN

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

2.1. Oficial de primera:

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

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

2.2. Oficial de segunda:

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

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

2.3. Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles:

Es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.



Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

2.4. Encargado de garaje:

Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

2.5. Auxiliar:

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

2.6. Telefonista:

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

GRUPO 3: PERSONAL DE MOVIMIENTO

Pertenecen a este grupo todos los empleados o empleadas que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

3.1. Conductor mecánico:

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores y conductoras que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 3.4.

3.2. Conductor:

Es quien, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en esta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al/la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3.3. Conductor-repartidor de vehículos ligeros:

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento,



mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

3.4. Obligaciones específicas de los conductores y conductoras, comunes a las categorías profesionales 3.1 y 3.2:

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

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

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

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

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

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

3.4.B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

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

3.4.C. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

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

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

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

3.5. Capataz:

Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén o del jefe de tráfico, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y obreras y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y encargado de almacén.

El capataz de mudanzas estará, en su caso, a las órdenes del inspectorvisitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles,



cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonones, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

3.6. Capitonista:

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

3.7. Mozo especializado-carretillero:

Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de ayudante y/o mozo especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retractiles.

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

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

3.8. Ayudante y/o mozo especializado:

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

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

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

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. En las empresas de mudanzas estarán a las órdenes de los y las capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de estos.

3.9. Auxiliar de almacén-basculero:

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

3.10. Mozo ordinario:

Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que



exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

GRUPO 4: PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Pertenecen a este grupo todos los empleados y empleadas que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

4.1. Ordenanza:

Es quién vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

4.2. Guarda:

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

4.3. Personal de mantenimiento y limpieza:

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

4.4. Capataz de taller o jefe de equipo:

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

4.5. Oficial de primera de oficios:

Se incluye en esta categoría a aquellos y aquellas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no solo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

4.6. Oficial de segunda de oficios:

Se clasifican en esta categoría quienes con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

Carpintero de mudanzas y guardamuebles, que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza; se clasificará en una de las categorías IV.5 o IV.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

4.7. Mozo especializado de taller:

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

4.8. Peón ordinario:

Es aquel o aquella cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lavacamiones, engrasadores y engrasadoras, vulcanizadores y vulcanizadoras y los operarios y operarias de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Artículo núm. 44. — Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores y trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas. Las relaciones que



en los apartados siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

1. SON FALTAS LEVES:

1.1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

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

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

1.4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

1.7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

2. SON FALTAS GRAVES:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

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

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

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

2.5. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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

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

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

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

2.11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

2.12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

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

2.14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

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



3. SON FALTAS MUY GRAVES:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

4.1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicaran por escrito los hechos a las trabajadoras y los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

4.2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

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

6. SANCIONES.

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Ambas partes manifiestan su voluntad de negociar el tratamiento de las horas de presencia de los conductores y conductoras del sector de transportes de mercancías por carretera, con el fin de alcanzar un posible acuerdo. Igualmente acuerdan la fijación del período de vigencia del convenio, durante el cual se analizarán las diversas situaciones, debiendo quedar elaborado un texto regulando esta materia. Se celebrarán reuniones ordinarias como mínimo cada tres meses, En el supuesto de alcanzarse un acuerdo, por vía de la comisión paritaria del convenio a la que se remitiría, se enviaría a la Autoridad Laboral para su registro y publicación, entrando en vigor a partir del momento que así fuere acordado. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo alguno o existieran discrepancias en alguna materia concreta, ambas partes acuerdan iniciar la mediación dentro del procedimiento establecido, sin descartar la posibilidad de someter finalmente la regulación de esta materia a arbitraje.

Igualmente se procederá al estudio en profundidad de todo lo relacionado con la prevención de riesgo laboral y los acuerdos alcanzados, en su caso se tramitaran por el procedimiento establecido en el apartado anterior.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Comisión de estudio. — Se crea una comisión restringida, que se reunirá como mínimo de forma bimensual, integrada por tres representantes de entre las dos representaciones en la comisión negociadora y en proporción a su participación en la firma del convenio, al objeto de estudiar y buscar en profundidad soluciones pactadas en las siguientes cuestiones:

- Kilometraje.
- Plus de distancia.
- Permiso de conducir.
- Posible separación de convenios de transporte de mercancías y de logística.

Los acuerdos alcanzados en alguna de las materias reseñadas, podrán las partes acordar su incorporación al convenio colectivo, durante su vigencia, mediante su traslado a la comisión negociadora.

A la vista de los acuerdos alcanzados, se desconvoca la huelga que dio lugar a la tramitación del presente procedimiento, lo que se comunicará por este Organismo a la Autoridad Laboral.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

Se acuerda constituir una comisión paritaria de las partes firmantes del convenio, con el objetivo de definir las funciones desarrolladas por las personas que manejan grúas autotransportadas y carretillas y/o elevadores, así como las desempeñadas por los operarios y operarias de logística, o cualesquiera otras, con la finalidad de elevar a la comisión paritaria del Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, la creación de las correspondientes categorías profesionales, en los términos previstos en su artículo 14.2.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA

En todo lo no previsto en el presente convenio, será de aplicación como norma supletoria el II Acuerdo general para las empresas de transportes de mercancías por carretera (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012).

TABLAS SALARIALES 2018

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORIA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y Técnico						
Director de Area o Departamento	1.658,15	249,34	1.907,49	28.612,39	23,97	15,97
Director o Delegado de Sucursal	1.497,42	249,34	1.746,76	26.201,44	21,66	14,62
Jefe de Servicio	1.658,15	249,34	1.907,49	28.612,39	23,97	15,97
Titulado de Grado Superior	1.454,31	249,34	1.703,65	25.554,76	20,68	14,26
Titulado de Grado Medio	1.128,71	249,34	1.378,05	20.670,80	19,53	11,54
Jefe de Sección	1.313,08	249,34	1.562,43	23.436,43	19,53	13,08
Jefe de Negociado	1.191,56	249,34	1.440,90	21.613,52	16,27	12,06
Jefe de Tráfico de primera	1.160,17	249,34	1.409,52	21.142,78	16,27	11,80
Jefe de Tráfico de segunda	1.062,08	249,34	1.311,42	19.671,29	13,33	10,98
Jefe de Tráfico de tercera	991,49	249,34	1.240,83	18.612,52	13,01	10,39
Jefe de Tráfico Transporte de Muebles	1.160,17	249,34	1.409,52	21.142,78	16,27	11,80
Encargado General Agencias de transporte	1.160,17	249,34	1.409,52	21.142,78	16,27	11,80
Inspector Visitador	1.062,08	249,34	1.311,42	19.671,29	13,33	10,98
Encargado General Mantenimiento	1.211,15	249,34	1.460,49	21.907,38	16,27	12,23
Jefe de Taller	1.332,70	249,34	1.582,04	23.730,60	19,53	13,24
Contramaestre	1.211,15	249,34	1.460,49	21.907,38	17,24	12,23
Grupo II: Personal de administración:						
Oficial 1º Admón.	1.062,08	249,34	1.311,42	19.671,29	13,30	10,98
Oficial 2º Admón.	991,49	249,34	1.240,83	18.612,52	11,68	10,39
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	1.062,08	249,34	1.311,42	19.671,29	13,30	10,98
Enc. Almacén / guardamuebles.Tie. Muebles	991,49	249,34	1.240,83	18.612,52	12,99	10,39
Encargado de Almacén Mantenimiento	1.093,54	249,34	1.342,88	20.143,27	15,12	11,24
Auxiliar Administrativo de 1º	866,03	249,34	1.115,38	16.730,65	10,71	9,34
Auxiliar Administrativo de 2º	811,10	249,34	1.060,44	15.906,62	9,89	8,88
Telefonista	811,10	249,34	1.060,44	15.906,62	10,39	8,88
Auxiliar	629,68	130,55	760,23	11.403,41		6,36
Grupo III: Personal de movimiento:						
Conductor mecánico (diario)	35,01	8,32	43,32	19.712,77	11,38	11,00
Conductor (diario)	32,69	8,32	41,01	18.658,54	10,73	10,41
Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario)	31,52	8,32	39,84	18.126,73	10,61	10,12
Capataz Agencias de Transporte	991,49	249,34	1.240,83	18.612,52	13,01	10,39
Capataz Transporte de Muebles	991,49	249,34	1.240,83	18.612,52	13,01	10,39
Carpintero (diario)	35,01	8,32	43,32	19.712,77	11,38	11,00
Capitonista (diario)	30,36	8,32	38,68	17.599,61	10,61	9,82
Mozo Especializado- Carretillero(diario)	29,99	8,32	38,31	17.430,18	10,41	9,73
Ayudante y/o Mozo especializado (diario)	29,58	8,32	37,89	17.241,93	10,41	9,62
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario)	29,58	8,32	37,89	17.241,93	10,41	9,62
Factor	920,92	249,34	1.170,26	17.553,90	10,73	9,80
Repartidor de mercancías (diario)	29,58	8,32	37,89	17.241,93	10,41	9,62
Peón ordinario (diario)	28,77	8,32	37,09	16.874,83	10,13	9,42
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:						
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	1.093,54	249,34	1.342,88	20.143,27	13,33	11,24
Oficial de primera de oficios (diario)	35,01	8,32	43,32	19.712,77	13,01	11,00
Oficial de segunda de oficios (diario)	32,69	8,32	41,01	18.658,54	11,70	10,41
Oficial de tercera de oficios (diario)	30,89	8,32	39,21	17.839,64	11,74	9,96
Mozo de Taller (diario)	29,58	8,32	37,89	17.241,93	10,41	9,62
Cobrador de facturas	897,45	249,34	1.146,79	17.201,85	10,41	9,60
Botones	557,86	130,55	688,41	10.326,17		5,76
Portero (diario)	28,77	8,32	37,09	16.874,83	10,13	9,42
Personal de limpieza (diario)	28,77	8,32	37,09	16.874,83	10,13	9,42
Vigilante nocturno (diario)	29,58	8,32	37,89	17.241,93	10,41	9,62

Art. 10.- Régimen y organización del trabajo							3,04
							3,08
Artº 27.- Festividades navideñas							92,51
Artº 34.- Retirada temporal del permiso de conducir							823,87
							766,20
Artº 35.- Absentismo					de 00,00 a 20,00 horas		236,83
					de 20,01 a 30,00 horas		162,78
					de 30,01 a 40,00 horas		123,58
TABLAS CONCEPTOS NO SALARIALES 2018							
Artº 20.- Plus de distancia					Por viaje		1,35
					Importe mínimo		32,54
Artº 28.- Dietas					Nacionales		40,59
					Internacionales		56,86
Artº 33.- Seguro de accidentes					Invalidez Absoluta		40.000,00 €
					Muerte		40.000,00 €
Artº 36.- Quebranto de moneda							1,67

