

SECCIÓN QUINTA

Servicio Provincial de Economía y Empleo

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Vía Augusta, S.A.

Núm. 9.555

RESOLUCIÓN del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del convenio colectivo de la empresa Vía Augusta, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Vía Augusta, S.A., para los años 2015 al 2018 (código de convenio 50100151012015), suscrito el día 13 de abril de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT y CC.OO.), recibido en este Servicio Provincial el día 7 de julio de 2015, 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 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, a 30 de julio de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

Partes que lo conciertan

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por parte empresarial por el director general, el responsable de RR.HH., el responsable financiero y el responsable de operaciones como representantes de la misma, y por parte de los trabajadores por el comité de empresa, se reconocen representatividad y legitimidad suficientes para la negociación del presente convenio.

Ámbito personal y funcional

Artículo 1.º Las estipulaciones contenidas en este convenio regirán y regularán las relaciones laborales y económicas de los trabajadores ocupados en la empresa Vía Augusta.

Ámbito territorial

Art. 2.º El presente convenio alcanza a la totalidad del personal del centro de trabajo de Zaragoza, que presta servicio en todo el territorio del Estado español.

Ámbito temporal

Art. 3.º Entrada en vigor: El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

—Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día siguiente a su publicación en el BOPZ.

—Duración: La duración de este convenio se fija en cuatro años, hasta el 31 de diciembre de 2018.

El presente convenio se prorrogará, si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, mientras que no haya otro que lo sustituya, conforme a lo previsto en el número 2 del artículo 86 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Denuncia

Art. 4.º A los efectos de denuncia, esta será automática a su finalización, o en todo caso se atenderá a lo que señale la legislación vigente, presentando ante la dirección de la empresa el acuerdo adoptado y una exposición razonada de la causa determinante de la rescisión solicitada.

Comisión paritaria

Art. 5.º La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del cumplimiento del mismo. Estará compuesta por seis vocales: tres por la representación empresarial y otros tres por la de los trabajadores que sean miembros del comité de empresa.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, con el límite de uno por cada representación, 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 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. Se finarán los plazos de las actuaciones de la comisión en primera reunión.

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

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

Las discrepancias producidas en su seno a los sistemas se someterán a los sistemas no judiciales de solución de conflictos mediante los acuerdos interprofesionales en el ámbito correspondiente.

Compensación

Art. 6.º Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por la empresa (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.

Garantía ad personam

Art. 7.º Asimismo se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam", excepción hecha de la retribución voluntaria pactada, las cuales no dan derecho a reclamación si se reducen o suprime por su carácter no consolidable.

Absorción

Art. 8.º Las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variaciones en todos o algunos de los 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, solo tendrán eficacia si, considerados globalmente en cómputo anual, resultaran superiores a las acordadas en este convenio. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Vinculación a la totalidad

Art. 9.º Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la empresa que el previsto. Por ello, quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de los términos del convenio.

Inaplicación en la empresa de las condiciones previstas

Art. 10. De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando exceden de los límites de movilidad funcional, prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

En caso de desacuerdo, las partes deberán recurrir al Consejo de Relaciones Laborales de Aragón para solventar de manera efectiva las discrepancias, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia, debiendo ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de informar.

Organización del trabajo

Art. 11. Ambas partes convienen en que la productividad, tanto personal como la de los demás factores de la producción que intervienen en la empresa, constituyen el medio fundamental para el logro de la mejora del nivel de vida.

Son facultades de la empresa y a las que deberá ajustarse las siguientes:

- La determinación y exigencia de los rendimientos normales
- 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 el caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento al interesado.

d) Exigir la máxima atención, vigilancia y limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.

e) La implantación de un sistema de remuneración con incentivo.

f) La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de nuevas condiciones de trabajo, que resulten del cambio de método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son igualmente facultades de la empresa.

g) 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, será de aplicación lo estipulado en el artículo 41 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11.1. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa —con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa— implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, establecer un sistema de remuneración con incentivo, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación en todos sus aspectos, especialmente en la asignación a los trabajadores de los recorridos, tanto en servicios regulares como discrecionales, que en cada instante resulten más adecuados a los objetivos generales de la empresa.

Art. 11.2. Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del operario, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Art. 11.3. Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a Sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

Productividad y rendimiento

Art. 12. La productividad es aquella actividad normal que desarrolla un operario medio entrenado en su trabajo, consciente de su responsabilidad pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo.

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible y la empresa podrá determinar y exigirlo en cualquier momento y 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 base y el plus de calidad y cantidad y complemento personal en su caso.

Jornada de trabajo, descanso y vacaciones

Art. 13. Jornada.

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 trabajadores móviles, conductor y conductor mecánico, la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en 34 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 trabajadores, de las cuales diez podrán realizarse 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.

Para los trabajadores no móviles la jornada de trabajo diaria computará como 8 horas. Para los trabajadores móviles se tendrá en cuenta, además, el Reglamento 561/2006 o reglamento que lo sustituya o modifique.

Art. 14. Descanso semanal.

La empresa facilitará al personal afectado por este convenio un descanso semanal respetando la normativa vigente en materia de tiempo de conducción y descanso según Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y II Acuerdo General para las empresas de transporte por carretera.

Art. 15. Festivos.

Por los festivos de carácter nacional, regional y local no disfrutados la empresa podrá compensar previo acuerdo entre las partes en tiempo de descanso equivalente o bien en concepto de compensación de gastos extraordinarios conforme a los importes establecidos.

Art. 16. Vacaciones.

1. Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de un máximo de treinta días naturales de vacaciones, que comprenden tanto días laborales como festivos, retribuidas en función del salario base, complemento personal en su caso, plus de calidad y cantidad (art. 33).

Con fecha 31 de enero del año siguiente deberán estar disfrutadas por cada trabajador, en otro caso su disfrute quedará prescrito, a excepción de las causas contempladas en el artículo 38.3 del E.T.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que, el personal de nueva incorporación tendrá derecho a la parte proporcional que les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, manteniendo la fecha de disfrute las mismas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Al que cause baja voluntaria en la empresa le será otorgada o descontada en su liquidación la parte proporcional que proceda de vacaciones según que, respectivamente, no las haya o si las haya disfrutado por exceso en ese momento.

3. La Dirección de la empresa establecerá los correspondientes turnos y el número de este personal afectado que ha de integrar cada uno, en función de las necesidades de los servicios, atendiendo al criterio de antigüedad y de zonas.

Queda facultada la dirección de la empresa para incluir el primer año al personal de nuevo ingreso en el mes que considere más conveniente para evitar que, debido a las bajas que haya en la empresa se produzcan desfases en el número de conductores que compongan cada turno.

4. Dentro del primer trimestre del año se establecerá un calendario provisional de vacaciones en el que se tratará de fijar con una antelación de dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, y siempre teniendo en cuenta los criterios productivos establecidos por los clientes.

5. Los períodos vacacionales podrán ser modificados por causas productivas y/u operativas, informando al comité de empresa y preavisando con la suficiente antelación al personal afectado y de mutuo acuerdo entre las partes.

Art. 17. Licencias.

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

La licencia en caso de matrimonio será de quince días naturales.

Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave 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, siendo un día más cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta.

Los trabajadores dispondrán de tres días para asuntos propios, sin que su utilización afecte a la jornada anual pactada y sin perjuicio de su retribución, debiendo preavisar su utilización, siempre que sea posible, con una antelación mínima de una semana. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un trabajador en el mismo día en el uso de este permiso, ni concederse a más de un 10% para el caso de los conductores, atendiendo a su zona de influencia y/o tipo de actividad. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los períodos de vacaciones.

Acreditaciones

Art. 18. Carné de conducir y ADR.

1. Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del grupo 3 de este convenio están obligados a informar a su empresa, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción.

Igualmente deberán informar a la empresa con carácter inmediato cuando les queden cuatro puntos o menos en el permiso de conducir, con el objeto de que la empresa pueda asesorarles con respecto al curso de recuperación de puntos.

2. Será de obligado cumplimiento la comunicación por parte de los trabajadores, en todo momento de cualquier circunstancia que afecte a dichos conceptos en cuestiones tales como la pérdida total o parcial de puntos del carné, así como en la no renovación u obtención, tanto del CAP como ADR.

3. En caso de que la pérdida de puntos fuera motivada por conducción de un vehículo, siempre que sea por motivos de trabajo, el trabajador podrá recuperar hasta 4 puntos (de una vez o acumulados) a través de un curso que será por cuenta de la empresa.

El resto de cursos que sirvan para recuperar puntos posteriormente serán a cargo del trabajador.

4. Es responsabilidad del trabajador en cuanto al control y comunicación de caducidades de todos los permisos de conducir, como carné, ADR, CAP, etc., si bien la empresa podrá colaborar en la gestión a modo de recordatorio no siendo su responsabilidad esta cuestión.

5. Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero

6. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del artículo 53.1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que, por resolución judicial firme, se les privara definitivamente del derecho a conducir vehículos a motor.

Si el empleado suspende en una primera convocatoria, la empresa le facilitará la posibilidad de disponer del tiempo suficiente a su cuenta para que pueda presentarse a la segunda convocatoria con garantías de éxito.

Art. 19. Retirada temporal del permiso de conducir.

1. Los trabajadores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, o al ir o venir al trabajo con un vehículo ajeno a la misma, se les retire su permiso de conducir, o pierdan todos los puntos, por un período inferior o igual a seis meses serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base, plus de calidad y antigüedad que viniera, percibiendo hasta ese momento.

En aquellos casos, en los que el conductor por pérdidas anteriores de puntos no disponga de seis puntos o más y esta sea la causa de la retirada del permiso o de la pérdida de puntos, no se le aplicará el párrafo anterior y sí tendrá derecho a una excedencia voluntaria.

En el caso de que la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis y hasta doce meses el trabajador tendrá derecho a la concesión de una excedencia voluntaria por dicho período.

Dicho beneficio en aquellos centros en los que pueda darse esta opción; solo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

a) Que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 15% (quince por ciento), con el mínimo de uno, y

b) Que la antigüedad del conductor de que se trate sea al menos un año y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

Para cubrir este riesgo la empresa suscribirá una póliza de seguro, en el plazo no superior a un mes de la fecha de publicación del presente convenio. En el supuesto de aplicación de este seguro, el contrato de trabajo del conductor será suspendido, con reserva del puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

En esta situación de excedencia el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dura aquella el importe del salario base de convenio.

2. Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a seis meses y el trabajador no haya solicitado la excedencia voluntaria marcada en el párrafo segundo del artículo 20.1, se entenderá que el trabajador deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por causas objetivas, aplicándose lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3. No serán de aplicación los beneficios incluidos en el artículo 19.1, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia de:

a) Por el consumo de drogas y alcohol.

b) Por la conducción de vehículos por causas ajenas a la empresa.

En estos casos la empresa podrá aplicar el régimen disciplinario.

Art. 20. Obligaciones y responsabilidades de los conductores.

El conductor facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo esta a disposición de la empresa en los plazos y con la frecuencia que la legislación o la normativa interna de la empresa establezca para la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que este último deberá tener en cuenta.

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

Asimismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacógrafo del vehículo, al menos una vez cada noventa días, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, y una vez vistas las alegaciones del conductor infractor, la empresa comunicará al conductor afectado el importe de la sanción y valorará la forma y los plazos para resarcir los importes de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

De igual modo se procederá, en cualquiera de los casos cuando el tacógrafo sea analógico, con lo que el conductor deberá llevar en la cabina el número de discos tacógrafo relativos a su trabajo que marque la ley (en el momento actual 28 días) debiendo el resto de disco de modo obligatorio entregarlos en la empresa, quien asume ante la ley la custodia de dicha documentación.

Prevención de riesgos laborales

Art. 21. Vigilancia de la salud.

1. Como paso previo a la incorporación en la empresa, y de modo obligatorio, todo trabajador y en especial el conductor deberán previamente realizar

las correspondientes pruebas médicas y de aptitud en el Servicio de Prevención contratado por la empresa y recibir la formación correspondiente en lo referente a medidas de seguridad y PRL.

2. La calificación como no apto en el reconocimiento inicial previo a la incorporación en la empresa puede dar lugar a una posible baja en la empresa, sin ningún tipo de indemnización, aun en los casos en que el informe de no apto llegue una vez iniciada la relación laboral.

3. Teniendo en cuenta la exigencia en la actividad diaria en lo relativo a la coordinación empresarial, las revisiones médicas se podrán realizar por parte de todos los trabajadores de la Compañía con periodicidad anual.

4. En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ámbito de la seguridad y salud, como prevé el artículo 20 E.T. la parte empresarial dentro de la planificación de la actividad preventiva contempla la realización de pruebas y controles que permitan detectar si se ha consumido alcohol, estupefacientes y/o medicamentos, que supongan un riesgo para la conducción, como parte de la vigilancia y la salud, en cuanto es considerada con base en los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de conductor, sea inicial, periódica o tras un incidente o accidente de trabajo.

Así, como medida preventiva, el protocolo de los reconocimientos médicos inicial y anual de obligado cumplimiento incluye el control y las pruebas necesarias para la detección de este tipo de sustancias, ya que pueden ser necesarios para determinar las causas y adoptar las medidas de protección de salud de los trabajadores y de protección de otros trabajadores, otras personas relacionadas con la empresa y del resto de conductores.

Si con motivo de estos controles o pruebas se produjera una no aptitud, se celebraría una reunión entre el comité de seguridad y salud y la empresa con el fin de informar al trabajador de las medidas expuestas en el presente artículo; el trabajador en primer lugar, consumiría las vacaciones que le restaran por disfrutar, a continuación, la empresa le concedería una licencia sin retribución hasta completar un máximo de treinta días naturales, a contar desde la fecha de la realización del reconocimiento médico.

En dicha reunión también se valoraría si el caso es ocasional o habitual. Si quedara clara la ocasionalidad, se facilitarían al trabajador nuevas pruebas para contrastar resultados.

En este período de treinta días naturales el conductor deberá pasar un nuevo reconocimiento médico. Si el resultado del mismo es negativo, podrá reincorporarse a su puesto de trabajo. Si el resultado es nuevamente positivo, el trabajador se situará en excedencia voluntaria, no retribuida, si bien el tiempo de la misma será acordada entre la empresa y trabajador, que estimarán la duración de la misma en base a la información que conste en cuanto a medidas de protección de salud aplicadas, siempre con el objetivo común de la curación del mismo. La incorporación se producirá en la primera vacante que se produzca de su categoría, una vez obtenida la aptitud médica tras este período de excedencia.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador.

En el supuesto de que aun no produciéndose un incidente/accidente de trabajo, el empresario debe impedir el desarrollo de la actividad al trabajador y le puede exigir la realización de pruebas que permitan verificar su aptitud psicofísica para la conducción de un vehículo, cuando sea manifiesto, esto es visible, ostensible o notable que existen alteraciones de la conducta debido a que ha consumido alcohol u otras sustancias estupefacientes, todo ello poniéndolo a la vez en conocimiento de los delegados de prevención y/o miembros del comité de empresa.

Art. 22. Prevención de riesgos.

1. Será responsabilidad de los trabajadores tanto la custodia y guarda como la obligación de utilización de EPI's y demás equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de la actividad en las diferentes áreas en las que la empresa interviene.

2. Asimismo será responsable de la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc., proporcionando la empresa los útiles necesarios para efectuar esa labor.

3. Los conductores tendrán derecho a que anualmente se les facilite dos juegos de ropa, una de verano y otra de invierno, un par de zapatos a demanda y cada tres años un anorak a demanda, siendo su uso obligatorio para el desempeño del trabajo habitual para todos los trabajadores móviles.

Contratación

Art. 23. Ingreso.

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.

Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Siendo el objeto de este contrato atender las necesidades de transporte de combustible, se establece como inicio aproximado el mes de abril y su fin el mes de octubre, ambos inclusive. Dichas fechas podrán ser objeto de variación como consecuencia del anticipo o retraso en el inicio de la actividad aeroportuaria. Las incorporaciones se efectuarán por estricto orden de antigüedad y para tantos puestos de trabajo como el servicio requiera en cada momento.

El preaviso se realizaría con una antelación de quince días naturales Si en este caso el trabajador no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

Art. 24. Modalidades.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los conductores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la empresa.

El contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, se regirá por lo regulado en el artículo 15.1 b) del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores y por lo establecido en la legislación vigente en cada momento.

Art. 25. Período de prueba.

La duración del período de prueba se adecuará a lo que señala el II Acuerdo General para las empresas de transporte por carretera; seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del grupo I y de dos meses para el resto de trabajadores.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Art. 26. Baja voluntaria.

Todo trabajador que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisar por escrito con una antelación mínima de quince días y de treinta días en el caso del contrato de relevo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final por cualquier concepto, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Jubilación

Art. 27. Se estará por tanto a la regulación legal vigente durante la vigencia del convenio y al acuerdo alcanzado el 25 de marzo de 2013 por la comisión negociadora del convenio provincial sobre jubilación parcial y que afecta a una serie de trabajadores según consta en la relación presentada al Instituto Nacional de la Seguridad Social en fecha 12 de abril de 2013.

Retribuciones

Art. 28. Definición.

La totalidad de las percepciones económicas de los afectados por este convenio 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.

La empresa continuará realizando el pago de las retribuciones mediante transferencia a la cuenta de la entidad bancaria que cada empleado indique a la misma.

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores 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 pactados, 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 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

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

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el conductor 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 conductor por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Art. 29. Revisiones.

Los conceptos salariales (salario base y plus de calidad) para los ejercicios objeto de este acuerdo se verán reflejados en el anexo I.

Otros acuerdos relativos a estos conceptos salariales para los ejercicios objeto de este acuerdo se verán reflejados en anexo A.

Art. 30. Salario base.

El sueldo o salario base consiste en una retribución fija que el empleado tiene derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo. El pactado en este convenio queda establecido en el importe figurado en la tabla salarial del anexo I.

Art. 31. Antigüedad/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 consolida a la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que lo perciban, a 31 de diciembre de 2018.

Hasta la citada fecha seguirán rigiendo las condiciones pactadas:

—Cumplidos tres años: 3% salario base.

—Aumento del 1% del salario base por año de permanencia, a partir del cuarto año.

—A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20% del salario base.

Art. 32. Plus de calidad y cantidad.

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en las tablas.

La empresa no podrá reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante el SAMA, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda.

Art. 33. Plus de mercancías peligrosas.

Los conductores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte de mercancías peligrosas (ADR) percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día de trabajo que lo realice.

Las cuantías superiores percibidas por este concepto a fecha 31 de diciembre de 2014 se consolidarán en concepto *ad personam*.

Art. 34. Incentivos mensuales.

Los incentivos se devengarán a mes vencido.

Art. 35. Productividad.

1. Como compensación de cualquier incentivo que pudiera devengarse y sin que ello suponga, porque así lo acuerdan las partes, comprometer la seguridad en carretera ni fomentar la comisión de infracciones, se pacta para todo el personal afectado por este convenio una serie de incentivos mensuales en base a diferentes conceptos como kilómetros recorridos, botellas entregadas, litros, etc., en función de la actividad desarrollada que se devengará en todo caso conforme a las normas figuradas en la tabla salarial correspondiente.

2. Los kilómetros y el resto de incentivos se obtendrán de acuerdo con los datos relativos a los servicios asignados por los conductores en los partes de trabajo diario y en los sistemas de gestión actuales.

Ante lo laborioso que resulta para la empresa la gestión y el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y esta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar en su caso, así como otros conceptos a remunerar; percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere el artículo 30 de este convenio, aquellas otras cantidades calculadas en función de otros conceptos como kilómetros mensualmente recorridos, dietas en sus diferentes acepciones, botellas, etc.

En caso de duda y/o conflicto se acudirá al mapa oficial de carreteras editado por el Ministerio de Fomento y de la CEE, previa consulta a la comisión paritaria.

Art. 36. Pagas extraordinarias.

Se establecen las siguientes tres gratificaciones:

—Gratificación de julio, Navidad y marzo.

Estas gratificaciones consistirán en treinta días de salario base, incrementado con el complemento personal, en su caso, y más el plus de calidad y cantidad. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio, devengada desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente, se hará efectiva dentro de la primera quincena de dicho mes, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

La gratificación extraordinaria de Navidad, devengada por año natural, se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre. La participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes.

Art. 37. Plus distancia.

En atención a las características de los trabajadores objeto de este convenio, y de acuerdo con la ubicación actual de la empresa tanto en su central como en las delegaciones esta abonará un plus de distancia relativo a las variables de cada zona.

Absentismo

Art. 38. Se establece un premio contra el absentismo que estriba en el cobro de una cantidad pagadera para todos y cada una de los trabajadores afectados por este convenio, con el siguiente condicionado:

a) Requisitos para el devengo. El derecho al cobro de esta cantidad se adquiere si a título colectivo, primero el total de la plantilla no ha superado un absentismo del 2% computado por año natural.

Si se excede dicho porcentaje no hay lugar a percepción alguna.

Si por el contrario no se alcanzase el nivel del 2%, lo cobrarán todos aquellos conductores mecánico de ruta que hallándose en activo el último día del año, hayan cumplido un año de permanencia en la empresa y no hayan faltado al trabajo más de cuarenta horas anuales por las causas que más adelante se determinan como cuantificables a estos efectos.

b) Causas computables como absentismo. Se consideran horas de absentismo todas aquellas que se produzcan por faltas al trabajo por cualquiera de las causas siguientes:

- Enfermedad y/o accidente no laboral.
- Falta injustificada.
- Huelga ilegal.
- Asuntos propios
- Permisos no retribuidos.
- Horas de absentismo en 2012-2013-2014-2015, el importe del plus:
 - De 0 a 20 horas: 201,98 euros.
 - De 20,1 a 30 horas: 138,82 euros.
 - De 30,1 a 40 horas: 105,38 euros.
 - Más de 40 horas: Nada.

Movilidad geográfica

Art. 39. Traslado.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación a través de una adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado, o en cualquier caso lo que se indique al respecto en el II AG.

Art. 40. Gastos de desplazamientos.

1. A cuenta de los incentivos, la empresa anticipa a todos y cada uno de los trabajadores móviles un importe de 600 euros (seiscientos euros).

Este anticipo se hace por una sola vez y tiene carácter permanente, por lo que no le será descontado al conductor hasta que cause baja en la empresa. De esta forma quedan suprimidas las peticiones mensuales de anticipos sobre dietas que habitualmente realizaban estos trabajadores.

Este importe permanecerá inamovible durante toda la vigencia de este convenio.

2. Como quiera que los vehículos que hacen servicios autorizados para el uso de autopistas disponen de la tarjeta de la respectiva concesionaria y, además, todos los vehículos están dotados con otra tarjeta para repostar carburante y que, en caso de ineludible necesidad, también les permite acceder a una serie de servicios, ningún conductor, como norma general, precisa solicitar entregas de efectivo a cuenta de los gastos que va a ocasionar el vehículo.

3. El conductor que siguiendo instrucciones de los representantes de la empresa se desplace entre terminales o desde cualquier terminal a su lugar de residencia y/o viceversa, y no pudiera desplazarse en vehículo que proporcione la empresa, tendrá derecho a utilizar un medio de transporte, previa autorización de su responsable, y a que se le abone el importe del billete.

Accidentes de trabajo

Art. 41. Póliza de seguro.

La empresa dispondrá del plazo de un mes, contado a partir de la fecha de publicación del convenio en el BOPZ para actualizar la póliza de seguro, con la prima íntegra a su cargo, que cubra a los trabajadores de los riesgos y capitales que a continuación se indican:

a) Invalidez permanente en cualquiera de los grados de total para su profesión habitual, absoluta para toda clase de trabajo o gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 40.000 euros (cuarenta mil) por cada asegurado.

b) Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital de 40.000 euros (cuarenta mil) por cada asegurado.

Estos importes permanecerán sin incremento alguno durante toda la vigencia del convenio.

Art. 42. Incapacidad temporal.

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral la empresa le satisfará voluntariamente y a su exclusivo cargo un 15%, llegando al 90%, de la base reguladora que le corresponda percibir legalmente, y con un tope máximo de dieciocho meses.

En aquellos casos que se requiera hospitalización, debidamente acreditada y por un período anual de hasta treinta días, el porcentaje alcanzará el 100% de las prestaciones.

Gastos de traslado de cadáver

Art. 43. En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de la prestación de un servicio realizado por orden y cuenta de la empresa y/o 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 del fallecido.

Categorías profesionales

Art. 44. El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

- Grupo I. Personal superior y técnico.
- Grupo II. Personal 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 I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

I.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.

I.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 I.1 y I.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 titular, 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.

I.3. Jefe de servicio.

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

I.4. Titulado de grado superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I.5. Titulado de grado medio.

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

I.6. Jefe de sección.

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

I.7. Jefe de negociado.

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

I.8. Jefe de tráfico de primera.

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

I.9. Jefe de tráfico de segunda.

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

I.10. Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores.

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

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

I.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.

I.13. Contramaestre o encargado.

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

GRUPO II:

• Personal de administración:

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

II.1. Oficial de primera.

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

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

II.2. Oficial de segunda.

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

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

II.3. Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución.

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 distribuir las 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.

II.4. Auxiliar.

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

II.5. 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.

• Personal de movimiento:

1. Conductor.

Es el empleado que aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C+E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren carné de clase inferior, en concreto unidades rígidos de más de 5.500 kilogramos.

2. 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, y en concreto vehículos articulados, incluso con remolque

3. Conductor-repartidor de vehículo ligero.

Es el empleado que aun estando en posesión del carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros.

A título meramente indicativo las obligaciones generales con que se contrata a los empleados anteriormente mencionados son:

a) 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 responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, cumplimentando, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiese, la carga de la mercancía.

b) Realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del/os vehículo/s, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía, siempre en consonancia con los requisitos marcados en materia de seguridad y PRL.

c) Comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el/os vehículo/s.

d) 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, en especial en el caso de transporte de mercancías peligrosas en cuyo caso las rutas serán aquellas definidas por el RIMP actualización adecuada en cada momento.

e) Presentar, siempre que se lo soliciten los agentes de control, el número de discos tacógrafos que en cada caso la ley obligue a llevar el empleado en cabina, la tarjeta personal en el caso de tacógrafo digital o en su caso el documento "leaveletter" que acredite su actividad anterior

f) Entregar en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa, en su caso, los discos de tacógrafos anteriores a los que se refiere el apartado e), tan pronto haya cesado la obligación de llevarlos a disposición de los agentes de control, o la descarga de la información en el período legal en el caso de los digitales.

g) Cumplimentar los datos que le afectan en el parte de servicio, con todas aquellas variables que la empresa se solicite en la realización de su actividad diaria (hora carga, descarga, distancias, horario de espera, EPI's, etc.).

h) Inspeccionar el estado y limpieza previa a la carga tanto de plataforma, basculantes o cisternas; y la conservación de las mismas y sus accesorios y especialmente en el caso de cisternas los elementos como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, etc.

En el caso concreto de vehículos-cisterna las obligaciones a título meramente ejemplificativo son:

a) 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 fuera necesario (con la medidas de PRL); y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su carga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en la propia cisterna, y de igual modo en el proceso de descarga.

b) Controlar las presiones y temperatura utilizando los elementos de seguridad que se le faciliten, controlando las presiones y comprobar, una vez efectuadas la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisternas, de sus diferentes equipos y tuberías, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados y que la normativa en vigor exija.

4. Ayudante y/o mozo especializado.

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

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el Servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de 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.

5. 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 remoción 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.

6. 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 IV:

• Personal de servicios auxiliares.

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

IV. 1. Ordenanza.

Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de

orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

IV. 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.

IV. 3. Personal de mantenimiento y limpieza.

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

IV. 4. Capataz de taller o jefe de equipo.

Es el que, 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.

IV. 5. Oficial de primera de oficios.

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

IV. 6. Oficial de segunda de oficios.

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

El carpintero de mudanzas y guardamuebles —que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o 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.

IV.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.

IV.8. Peón ordinario.

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

Régimen disciplinario

Art. 45. Definición de falta.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores 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, el acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Art. 46. Faltas leves

Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo de trabajo y EPI's que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización. Y en caso de ausencia de dichos equipos por motivos empresariales
- 7) Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.
- 8) No presentar en tiempo y forma los partes de baja, confirmación y alta.
- 9) La no entrega en los plazos establecidos de los partes de trabajo, junto con los justificantes de los servicios, tacógrafo.
- 10) La no comunicación de incidencias, tanto en equipos como en los servicios.

Art. 47. Faltas graves.

Son faltas graves:

- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 1) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 2) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 3) 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.

4) La alegación de causas falsas para las licencias.

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

6) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso o mal uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, así como los equipos de trabajo, etc.

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

8) 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.

9) 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.

10) Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 de las catalogadas como leves (art. 54), siempre que:

a) La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 54.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 54.3) o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 54.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

b) Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 54.4) se deriven perjuicios para la empresa.

11) 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.

12) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, tanto de equipos como en el aspecto personal de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

13) No informar al empresario por parte de los conductores, a lo que se refiere el artículo 18 de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

14) La comisión por parte de los conductores a los que se refiere el artículo 19 de este convenio, de tres infracciones leves que den lugar a una resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de tacógrafo y/o tiempos de conducción.

Art. 48. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- 1) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte en un año.
- 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) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10) La no comunicación de la falta total de puntos.
- 11) 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
- 12) No entregar a la empresa en el plazo establecido los discos o registros de tacógrafo y/o la negativa por parte del conductor a que la empresa le pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.
- 13) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamientos *in itinere* sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.
- 14) No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.
- 15) La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.
- 16) Transportar sin previamente obtener autorización expresa y escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.
- 17) La comisión por parte de los conductores de dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural.

Art. 49. Privación de libertad.

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

Art. 50. Sanciones.

Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a 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.

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.

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

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.
- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

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, así como la apertura de expedientes en faltas graves y muy graves, en su caso.

Art. 51. Prescripción.

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días naturales, las leves; a los veinte días naturales, las graves y a los sesenta días naturales 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, salvo para su cumplimiento.

Art. 52. Respeto a la dignidad.

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionados con arreglo a lo previsto en los artículos 46 a 48 en función de la gravedad de los hechos.

Art. 53. Solución extrajudicial.

Las partes firmantes, conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Acuerdo General para las empresas de Transportes de Mercancías por Carretera, ratifican el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), así como el (ASECLA), y V Acuerdo ASAC.

Normas supletorias

Art. 54. Lo no previsto en el presente convenio se regulará por las disposiciones legales en vigor, en el Convenio Provincial de Mercancías de Zaragoza y por el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Art. 55. Las partes acuerdan que la empresa abonará la nómina en los cinco primeros días de mes siguiente al que corresponda.

TABLAS SALARIALES**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 Área o Departamento	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15	23,32	14,75
Director o Delegado de Sucursal	1.379,39	228,35	1.607,74	24.116,10	21,07	13,46
Jefe de Servicio	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15	23,32	14,75
Titulado de Grado Superior	1.337,96	228,35	1.566,31	23.494,65	20,11	13,11
Titulado de Grado Medio	1.026,08	228,35	1.253,41	18.801,15	16,00	10,49
Jefe de Sección	1.202,25	228,35	1.430,60	21.459,00	19,00	11,97
Jefe de Negociado	1.085,46	228,35	1.313,81	19.707,15	15,83	11,00
Jefe de Tráfico de primera	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Jefe de Tráfico de segunda	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Jefe de Tráfico de tercera	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Jefe de Tráfico Transporte de Muebles	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Encargado General Agencias de Transporte	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Inspector Visitador	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Encargado General Mantenimiento	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45	15,83	11,15
Jefe de Taller	1.221,09	228,35	1.449,44	21.741,60	19,00	12,13
Contramaestre	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45	16,78	11,15
Grupo II: Personal de administración:						
Oficial 1ª Admón.	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Oficial 2ª Admón.	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	11,39	9,39
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Enc. Almacén / guardamuebles The Muebles	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Encargado de Almacén Mantenimiento	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15	14,74	10,21
Auxiliar Administrativo de 1ª	772,82	228,35	1.000,97	15.014,55	10,44	8,38
Auxiliar Administrativo de 2ª	719,83	228,35	948,18	14.222,70	9,64	7,94
Telefonista	719,83	228,35	948,18	14.222,70	10,13	7,94
Aspirante Administrativo	545,49	114,19	659,68	9.895,20		5,52

CATEGORIA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo III: Personal de movimiento:						
Conductor mecánico (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	11,07	9,96
Conductor	29,45	7,61	37,06	16.862,30	10,44	9,41
Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario)	28,33	7,61	35,94	16.352,70	10,32	9,13
Capataz Agencias de Transporte	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Capataz Transporte de Muebles	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Carpintero (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	11,07	9,96
Capitonista (diario)	27,21	7,61	34,82	15.843,10	10,32	8,84
Ayudante y/o Mozo especializado (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Factor	825,37	228,35	1.053,72	15.835,80	10,44	8,97
Repartidos de mercancías (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Mozo (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:						
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15	12,97	10,21
Oficial de primera de oficios (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	12,66	9,96
Oficial de segunda de oficios (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30		9,41
Oficial de tercera de oficios (diario)	27,21	7,61	35,33	16.075,15	10,44	8,97
Mozo de Taller (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Cobrador de facturas	802,81	228,35	1.031,16	15.467,40	10,13	8,63
Botones	476,47	114,19	590,66	8.859,90		4,94
Portero (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Limpiadora (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Vigilante nocturno (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65

DESCUENTO PACTO REGULARIZACIÓN:

Con respecto a la minoración acordada en el convenio anterior, la minoración del 9% del salario bruto mensual en los trabajadores móviles y el porcentaje particular para el resto de los trabajadores, y tras el acuerdo alcanzado al respecto y de aplicación a este nuevo convenio este se reducirá por lo que al personal móvil respecta en un 2% en el ejercicio 2015, un 1,5% en el ejercicio 2016, un 2% en el ejercicio 2017 y un 1,5% en ejercicio 2018.

Por lo que al personal de estructura y taller se aplicará la parte proporcional al acordado para el personal móvil, sobre el tanto por ciento que estaba aplicándose.

Dicha regularización aparecerá en la nómina en concepto de "Pacto Regularización".

SECCIÓN SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

FUENTES DE EBRO**Núm. 9.924**

Ha sido solicitada por María Pilar Miranda Aliacar licencia ambiental de actividades clasificadas para la instalación de explotación avícola de cebo, que se desarrollará en parcelas números 54-57-58-61 del polígono número 201, del término municipal de Fuentes de Ebro, según el proyecto técnico presentado en este Ayuntamiento.

En cumplimiento con el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, se procede a abrir período de información pública por término de quince días desde la inserción del presente anuncio en el BOPZ para que quienes se vean afectados de algún modo por dicha actividad presenten las observaciones que consideren pertinentes.

El expediente objeto de esta información se encuentra depositado en las dependencias de este Ayuntamiento, pudiéndose consultar en horario de oficina.

Fuentes de Ebro, a 20 de agosto de 2015. — El alcalde en funciones, José María Berdusán Belenguer.

FUENTES DE EBRO**Corrección de error****Núm. 9.934**

ANUNCIO sobre corrección de error en anuncio relativo a la convocatoria del arrendamiento del bar del Hogar de la Tercera Edad.

Advertido error en el anuncio número 9.843 (BOPZ núm. 191, de fecha 21 de agosto de 2015), de convocatoria del procedimiento abierto, oferta económicamente más ventajosa con varios criterios de adjudicación, tramitación urgente, del arrendamiento del bar del Hogar de la Tercera Edad, se procede a realizar la oportuna corrección de error:

DONDE DICE:

«8. Apertura de ofertas: Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.

c) Fecha y hora: 20 de mayo, a las 13:00 horas».

DEBE DECIR:

«8. Apertura de ofertas: Ayuntamiento de Fuentes de Ebro.

c) Fecha y hora: Segundo día posterior al fin del plazo para presentar propuestas, a las 13:00 horas».

Fuentes de Ebro, a 21 de agosto de 2015. — El alcalde en funciones, José María Berdusán Belenguer.

MARÍA DE HUERVA**Núm. 9.925**

Mediante resolución núm. 247/2015, de 13 de agosto de 2015, la Alcaldía-Presidencia ha acordado lo siguiente:

Primero. — Delegar las funciones propias de la Alcaldía-Presidencia del Ayuntamiento de María de Huerva en el primer teniente de alcalde, don Fernando