

SECCIÓN QUINTA

Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza

Núm. 123

RESOLUCIÓN de 30 de diciembre de 2015 del presidente del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza por la que se amplía el plazo para la resolución del expediente relativo a la delimitación de suelo urbano de Aladrén (CPU 2014/205).

ANTECEDENTES DE HECHO:

Primero. — El Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza es un órgano colegiado de la Administración de la Comunidad Autónoma, con funciones activas y consultivas en materia de urbanismo, conforme se determina en el artículo 6.1 del Texto Refundido de la Ley de Urbanismo de Aragón.

Segundo. — El funcionamiento del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza se regula en la sección tercera del capítulo II del Decreto 129/2014, de 29 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el Reglamento de los Consejos Provinciales de Urbanismo, vigente de acuerdo con lo indicado en la disposición final segunda desde el 1 de septiembre de 2014.

El artículo 4.2 g) de la normativa citada atribuye como competencia del presidente la adopción de las resoluciones sobre ampliaciones de plazos en los términos establecidos en el citado Reglamento, así como en el artículo 49 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Tercero. — El número y complejidad de los expedientes remitidos al Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza para su informe o aprobación hacen imposible, con los medios humanos y materiales existentes, la emisión del acuerdo correspondiente en los plazos establecidos. Así, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 74 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, así como lo preceptuado por el artículo 14 del Decreto 129/2014, de 29 de julio, de los Consejos Provinciales de Urbanismo, que establece que “el presidente de los Consejos Provinciales de Urbanismo, a propuesta del vicepresidente, de oficio, a instancia de parte, podrán ampliar de forma motivada el plazo para adoptar acuerdo, de conformidad con la legislación de procedimiento administrativo común, siempre que la ampliación acordada no exceda de la mitad de los plazos fijados por la normativa urbanística”, sería necesaria una ampliación de los plazos establecidos, por el término de un mes para la adopción de acuerdo en el expediente relativo a la delimitación de suelo urbano de Aladrén (CPU 2014/205).

FUNDAMENTOS DE DERECHO:

Primero. — La Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, en la redacción dada por la Ley 4/1999, de 13 de enero, en su artículo 49.1, permite a la Administración acordar la ampliación de los plazos establecidos, de oficio o a instancia de parte, siempre que “no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de tercero”. Por su parte, el Decreto 129/2014, de 29 de julio, de los Consejos Provinciales de Urbanismo, en su artículo 14 establece que “el presidente de los Consejos Provinciales de Urbanismo, a propuesta del vicepresidente, de oficio, a instancia de parte, podrán ampliar de forma motivada el plazo para adoptar acuerdo, de conformidad con la legislación de procedimiento administrativo común, siempre que la ampliación acordada no exceda de la mitad de los plazos fijados por la normativa urbanística”.

Segundo. — Conforme a lo establecido en el artículo 54.1 e) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, la ampliación de plazos viene motivada por el número y complejidad de los expedientes objeto de debate.

En virtud de lo expuesto,

Esta Presidencia efectúa la siguiente resolución:

Primero. — Ampliar el plazo, por un mes adicional, para la adopción de acuerdo, si procede, en el expediente relativo a la delimitación de suelo urbano de Aladrén (CPU 2014/205).

Segundo. — Notificar el presente acuerdo al Ayuntamiento de Aladrén.

Tercero. — Publicar la presente resolución en el BOPZ.

Cuarto. — Contra la presente resolución no cabe recurso alguno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.3 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico y Procedimiento Administrativo Común.

Zaragoza, 30 de diciembre de 2015. — El presidente del Consejo Provincial de Urbanismo de Zaragoza, Carmelo Bosque Palacín.

Servicio Provincial de Economía y Empleo CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Carreras Grupo Logístico, S.A.

Núm. 14.164

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 Carreras Grupo Logístico, S.A.

Vista el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de la empresa Carreras Grupo Logístico, S.A. (código de convenio 50100091012014), suscrita el

día 9 de octubre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), en la que se acuerda modificar dicho texto, recibida en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 10 de diciembre de 2015, 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 16 de diciembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

ACTA

CAPÍTULO I

EXTENSIÓN

Artículo 1.º *Ámbito de aplicación objetivo.*

El presente convenio surge de la negociación colectiva entre la representación de los trabajadores de la empresa, carreras grupo logístico, s.a. (“carreras grupo logístico”) y la dirección de la misma con el objetivo e interés común de adaptar el marco normativo que regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la empresa en la Provincia de Zaragoza a sus especiales características, creando así un contexto normativo más ajustado a sus singularidades.

Según lo anterior, el presente convenio establece las normas básicas que regulan las condiciones mínimas de trabajo de Carreras Grupo Logístico y los trabajadores incluidos en su ámbito personal y territorial. En concreto, el presente convenio afectará a todos los centros de trabajo que Carreras Grupo Logístico tiene en la provincia de Zaragoza

Art. 2.º *Ámbito de aplicación subjetivo.*

El convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios para Carreras Grupo Logístico en virtud de una relación laboral de carácter ordinario y se encuentren adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Zaragoza de Carreras Grupo Logístico.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación subjetivo del presente convenio:

- i. Las relaciones laborales especiales de alta dirección, así como cualquier prestación de servicios de naturaleza mercantil o societaria.
- ii. El personal técnico a quien se encomiende algún servicio determinado, sin continuidad en el trabajo ni sujeción a la jornada, que no figure en la plantilla de la empresa por ser su contratación civil o mercantil.
- iii. Los agentes comerciales, sujetos a relación mercantil, y los representantes de comercio sometidos a relación laboral especial.
- iv. Los trabajadores adscritos a centros de trabajo de otras provincias, salvo que la Dirección y su representación laboral decidan extender el presente convenio.

CAPÍTULO II

VIGENCIA, DURACIÓN Y PRÓRROGA

Art. 3.º *Vigencia.*

Salvo en las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, las revisiones del presente convenio entrarán en vigor el 1 de enero del 2016, independientemente de su fecha de publicación oficial.

Art. 4.º *Duración.*

La duración de este convenio alcanzará hasta el próximo 31 diciembre del 2020. El convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, entendiéndose prorrogado en caso de denuncia durante el año siguiente a la finalización de su vigencia, con la finalidad de que durante dicho plazo las partes lleguen a un acuerdo.

Art. 5.º *Rescisión y revisión de la denuncia del convenio.*

La denuncia del presente convenio podrá efectuarla cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito dirigido a la otra parte legitimada para negociar, antes del último trimestre de vigencia del convenio.

La negociación deberá iniciarse con una antelación mínima de un mes a la fecha de caducidad del convenio denunciado.

Art. 6.º *De la propuesta de negociación.*

La representación que formule la denuncia y pretenda negociar un nuevo convenio que sustituya al vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

- i. Plazo de duración del nuevo convenio.
- ii. Materias concretas a negociar.
- iii. Repercusión económica anual de las condiciones que tengan carácter o incidencia económica.
- iv. Ámbito personal y funcional, en su caso, del convenio que se pretende negociar.

CAPÍTULO III

COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍAS

Art. 7.º *Globalidad.*

Las condiciones pactadas en este convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 8.º Compensación.

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por carreras grupo logístico (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcas o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 9.º Exclusiones.

Se considerarán excluidos de la compensación global, establecida en el artículo 8, los conceptos retributivos obligatorios por convenio, así como el complemento personal como concepto sustitutivo de la antigüedad pactada en convenio, consolidando la cuantía cobrada por los trabajadores que la percibían, a fecha 31 de diciembre de 2013.

Art. 10. Absorciones.

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de éste.

En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas.

Art. 11. Garantía personal.

Se respetaran las situaciones personales que con carácter global excedan de las condiciones laborales reguladas en el texto del presente convenio manteniéndose estrictamente ad personam excepción hecha de la retribución voluntaria pactada en el artículo 21.7 del presente convenio.

CAPÍTULO IV

RÉGIMEN ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Art. 12. Dirección y organización del trabajo.

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

1. La determinación y exigencia de los rendimientos normales.
2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.
3. 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.
4. Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
5. Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos 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 éstos.
6. La implantación de un sistema de remuneración con incentivo.
7. 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.

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 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 2,96 euros.

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 euros por día efectivo de trabajo.

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.

Art. 13. 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.

Art. 14. 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, y sin que el no hacerlo por parte de ésta 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 revisararlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40%, de las señaladas como rendimientos mínimos exigibles.

Los incentivos, cuando se hubieran establecido, podrán ser suprimidos con carácter general, por secciones o trabajadores, 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 o por ineficacia del sistema. En tal supuesto los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible, más los aumentos que por antigüedad correspondan.

CAPÍTULO V

TIEMPO DE TRABAJO

Art. 15. Jornada anual.**15.1. 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, según las necesidades de la empresa.

La empresa facilitará el cambio de horario, turno o la flexibilización de la jornada al trabajador que de forma puntual lo solicite para atender asuntos familiares y/o personales inexcusables, siempre que no perjudique la organización efectiva del trabajo.

15.2. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

Para todas las categorías de conductor, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

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 aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de las disposiciones generales en la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

Las empresas podrán disponer de hasta 20 horas para la programación de actividades formativas de sus trabajadores de las cuales 10 horas tendrán la consideración de jornada efectiva de trabajo, y 10 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.

15.3. Horas extraordinarias.

El ofrecimiento de las horas extraordinarias compete a la empresa, y serán voluntarias para el trabajador; no obstante dada la naturaleza de la actividad de la empresa, el personal se obliga a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto o recogida, y en general la finalización de cualquier trabajo iniciado antes de finalizar la jornada.

Las horas extraordinarias serán compensadas por la empresa con tiempo de descanso equivalente que el trabajador podrá disfrutar, previo acuerdo con la empresa.

Cuando por acuerdo individual con el trabajador se opte por el percibo, el importe de las horas extraordinarias será el que para cada categoría profesional se refleja en las tablas salariales anexas.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas que excedan de la jornada en cómputo anual vigente para cada año y que se realicen a petición expresa de la empresa.

15.4. Descansos.

La empresa podrá computar el descanso semanal del trabajador cada catorce días, facilitándole un día de descanso en una semana y, en la siguiente, dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo. Todo ello sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento 561/2006, de 15 de marzo, o cualquier disposición con fuerza de obligar que sustituya o modifique el citado Reglamento.

Art. 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 23 días laborales 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 atendándose al criterio de rotación.

Los trabajadores, por mayoría, podrán 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.

Art. 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.

- Tres días por el nacimiento de hijo 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 parejas estables no casadas, que cumplan los requisitos legales establecidos en la disposición transitoria duodécima del código de Derecho foral Aragonés, texto refundido de las leyes civiles aragonesas, título IV, artículo 303 en adelante, tendrán la consideración de matrimonio a los efectos del presente artículo.

Art. 18. *Festividades navideñas.*

Todo el personal 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 89,08 euros, por cada uno de estos días. Con efectos 1 de enero de 2016, este importe se incrementará en un 1%.

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.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Art. 19. *Disposiciones generales.*

Las retribuciones del personal estarán constituidas por el salario base y los complementos retributivos definidos en el presente convenio.

Art. 20. *Retribuciones por grupo profesional.*

La retribución correspondiente a cada puesto de trabajo se determinará en función del grupo profesional en que el mismo se halle encuadrado, de conformidad con la tabla salarial incorporada al presente convenio como anexo I.

Art. 21. *Estructura salarial.*

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los 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.

21.1. 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 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.

21.2. Plus de distancia.

En los casos en que la empresa que no facilite medios de transporte propio, abonará un plus de distancia de 1,35 euros, acomodándolo a la variación que experimente el precio del billete sencillo del transporte público en los ejercicios 2015 y 2016, 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 Barcelona: Polígono Malpica-Santa Isabel.
- Zona 2:
— Carretera Castellón: Polígono San Valero.
- Zona 3:
— Carretera Huesca: Ciudad del Transporte.

- Zona 4:

- Carretera Logroño: Polígono El Águila.

- Zona 5:

- Carretera Madrid: Entrada a Valdefierro. Plaza.

- Zona 6:

- Carretera Teruel: Gasolinera Valdespartera.

- Zona 7:

- Autopista Barna: Gasolinera Vía Augusta.

En aquellas zonas y dentro del ámbito de aplicación del convenio, en los supuestos en que no exista bus urbano y si 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 31,65 euros. Esta cuantía experimentará el mismo incremento que porcentualmente experimente el plus de transporte durante la vigencia del convenio.

21.3. Plus de mercancías peligrosas.

Los conductores 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 realizado.

Los trabajadores que 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. Los trabajadores que 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.

21.4. Plus conductor mecánico-gruista.

Quienes además del trabajo corriente de conductor mecánico, realicen funciones de gruista, estando en posesión de credencial habilitante, que comporten conceptualmente 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.

21.5. Plus de logística.

Aquellos trabajadores que con la categoría de mozo y mozo especializado preste servicios en la actividad de logística, dada su polivalente función, habiendo recibido formación adecuada que comporte conceptualmente 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.

21.6. Plus de nocturnidad.

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

21.7. Retribución voluntaria.

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 ésta 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 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

21.8. Complemento personal.

Se establece un complemento personal que sustituirá a la retribución percibida por los trabajadores en concepto de antigüedad, y cuyo importe se consolida en la cuantía cobrada por aquellos trabajadores que la perciban a 31 de diciembre de 2013.

Debido a que se ha producido la eliminación de determinadas categorías profesionales que existían en la regulación del anterior convenio colectivo, y mientras existan trabajadores que tengan asignadas cualesquiera de dichas

categorías, los incrementos salariales pactados anualmente que correspondieran a la categoría extinta, se abonarán en un complemento personal denominado complemento personal de categoría no absorbible ni compensable, y que será tenido en cuenta en el cálculo de las pagas extras y en el valor de la hora ordinaria.

Art. 22. *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, y el 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, y el 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, y 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.

La empresa podrá abonar las pagas extraordinarias por su importe anual o prorrateado mensualmente.

Art. 23. *Quebranto de moneda.*

Los trabajadores que por cuenta de las empresas efectúen cobros o pagos percibirán una gratificación especial de 1,61 euros por cada día de trabajo real y efectivo en el que efectúen estas funciones, durante la vigencia del convenio.

Con efectos 1 de enero de 2016, este importe se incrementará en un 1%. A estos efectos percibirán esta gratificación especial los trabajadores 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.

Art. 24. *Dietas.*

A partir de 1 de enero de 2014, el importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 39,09 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 54,75 euros.

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 productor 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 12:00 horas y retorne después de las 14:00 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 productor salga antes de las 20:00 horas y retorne después de las 22:00 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 extra salarial 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.

Art. 25. *Incrementos salariales.*

En 2014 el salario base de todas las categorías profesionales se incrementará en 20 euros lineales mensuales y en 15 pagas.

En 2015 el salario base de todas categorías profesionales se incrementará en 0,6% y al resultado se incrementarán 20 euros lineales mensuales y en 15 pagas.

En 2016 el salario base de todas categorías profesionales se incrementará en 0,6% y al resultado se incrementarán 20 euros lineales mensuales y en 15 pagas.

Se establece una cantidad lineal, de 70 euros de incremento anual para el 2014, 50 euros para el 2015 y 50 euros para el año 2016 en el plus de calidad.

Los importes estipulados para las dietas del artículo 24 y los estipulados para los casos de retirada temporal del permiso de conducir del artículo 31, se incrementarán el 1% con efectos de 1 de enero de 2016.

En los años 2017 y 2018 se aplicarán los mismos incrementos salariales que prevea el convenio colectivo provincial del Transporte de Mercancías de Zaragoza, incluidos los asignados a las dietas.

En los años 2019 y 2020 se aplicará una mejora consistente en sumar un 0,2% al incremento que prevea el convenio colectivo provincial del Transporte de Mercancías de Zaragoza para esos años, manteniéndose en las dietas el mismo importe negociado en el mencionado convenio colectivo provincial del Transporte de Mercancías de Zaragoza para esos años.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, CONTROL DEL ABSENTISMO, MEJORAS VOLUNTARIAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y OTROS

Art. 26. *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 del fallecido.

Art. 27. *Jubilación.*

Se estará a la regulación legal vigente durante la vigencia del convenio y a los acuerdos de empresa.

Art. 28. *Prendas de trabajo.*

Los trabajadores tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo de acuerdo con las disposiciones en vigor. La empresa tendrá en sus dependencias una dotación de impermeables suficientes en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones.

Por razones de seguridad laboral y uniformidad, durante la jornada laboral será obligatorio el uso de las prendas de trabajo proporcionadas por la empresa.

Art. 29. *Salud laboral. Reconocimientos médicos. Política de alcohol y drogas.*

La empresa deberá cumplir las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece, así como en las disposiciones reglamentarias.

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

Será obligatorio el reconocimiento médico previo a todos los trabajadores, y anual para los conductores, mozo, mozo especialista carretillero y personal de talleres y mantenimiento.

Queda expresamente prohibido para el personal de la empresa, en especial los conductores, mozos especialistas carretilleros y personal de taller, el desempeño de sus funciones bajo los efectos del alcohol o cualquier sustancia que pudiera implicar riesgo de accidente, peligro de avería para máquinas, vehículos e instalaciones o posibles daños a compañeros o terceros.

En caso de que la empresa detecte que un trabajador se puede encontrar bajo los efectos de cualquier sustancia, podrá decidir, con comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores, la suspensión inmediata de empleo, a los efectos de garantizar al máximo la seguridad laboral.

En este caso, la empresa procederá a la apertura de expediente contradictorio, en el que se ofrecerá al trabajador la posibilidad de acudir al Servicio de Prevención, para acreditar la aptitud o no del trabajador para el desempeño de sus funciones con seguridad, pudiendo ser acompañado por la representación legal de los trabajadores, si así lo decide.

Con la finalidad de garantizar la máxima seguridad tanto del tráfico de vehículos en general como de los propios trabajadores en su lugar de trabajo, el incumplimiento por parte de los trabajadores de la presente norma se considera una falta muy grave.

Ambas partes, empresa y trabajadores, se comprometen a cumplir y desarrollar conjuntamente una política de alcohol y drogas que garantice las máximas niveles de seguridad.

Art. 30. *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 cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

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.

En todo caso, la empresa se adecuará a las cantidades aseguradas que fije el convenio provincial del Transporte de Mercancías de Zaragoza.

Art. 31. *Retirada del permiso de conducir.*

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a nueve meses, siempre que ésta 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 ésta situación de excedencia el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dure aquella 793,35 euros y 737,81 euros, para el conductor mecánico y conductor, respectivamente.

Quedan excluidos de estos beneficios los conductores 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.

Art. 32. *Absentismo.*

Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se produce, se establece un complemento salarial denominado "plus absentismo", 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 el siguiente nivel de absentismo:

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 no se excediera el porcentaje señalado a título individual, lo percibirán los trabajadores 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 en 1 de enero de 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020.

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

El plus se retribuirá para aquellos trabajadores que no hayan superado el nivel de absentismo señalado, con arreglo a la siguiente escala individual:

- Horas de absentismo el importe del plus en 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 y 2020:

- De 0 a 20 horas: 230,34 euros.
- De 20,1 a 30 horas: 158,32 euros.
- De 30,1 a 40 horas: 120,19 euros.
- Más de 40 horas: Nada.

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 devengo 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.

La empresa podrá decidir su posible abono anticipado, pero esto no supondrá en ningún caso consolidación de derechos de cobro, en tanto en cuanto no se cumplan los ratios de absentismo para su efectivo derecho al percibo.

5. Control de los niveles de absentismo alcanzados:

Se facilitará periódicamente, 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.

Cuando 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

Art. 33. *Mejora voluntaria en caso de Accidente de trabajo.*

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, en tanto en cuanto se mantengan las actuales prestaciones y durante dieciocho meses como máximo, la empresa 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.

Art. 34. *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, la obligatoriedad de preavisar la comunicación a la empresa por plazo no inferiores a 15 días y en general cualquier sistema 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 15 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 en la empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

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

Art. 35. *Duración del contrato.*

35.1. 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 aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

35.2. Período de prueba. La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para grupo I, tres meses para grupo II y 2 meses para el resto del personal.

35.3. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, con comunicación a la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

La empresa incentivará la promoción interna de los trabajadores frente a la contratación externa, siempre que se cumplan los requisitos de idoneidad establecidos para cubrir el puesto.

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 en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

35.4. 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.

35.5. Preaviso. Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días, salvo en los supuestos del artículo 27 (jubilación), que se amplía a 30 días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Art. 36. *Movilidad geográfica.*

36.1. 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, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de 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 11 de La Ley 3/2012, de 6 de julio.

36.2. 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 24 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 cinco 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.

Art. 37. *Respeto dignidad. Plan de igualdad*

La dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, medidas que deberán negociarse, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente. Dichas medidas se dirigirán a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

La Comisión de Igualdad deberá realizar un seguimiento periódico de las acciones iniciadas y de los compromisos adquiridos en el Plan.

CAPÍTULO VIII

DEL PERSONAL

Art. 38. *Disposiciones generales.*

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.

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

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de 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 artº 22.5 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 39. *Clasificación general.*

1. 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.
- Grupo II:
 - Personal de administración, comercial, tráfico y técnico.

- Grupo III:
 - Personal de movimiento.
- Grupo IV:
 - Personal de servicios auxiliares.

39.1. Grupo I:

I. Personal superior:

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:

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 de sección o delegado de sucursal:

Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa, o de una sección, bajo la supervisión de un inmediato superior.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 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.

I.3. Responsable de Sección o Negociado, o de centro de trabajo:

Es el que, con alto grado de iniciativa y bajo su responsabilidad, está al frente de un grupo de empleados o departamentos, dirigiendo la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, y respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

I.4. 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. El personal de esta categoría puede actuar de Responsables de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

I.6. 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.

39.2. Grupo II:

- Personal de administración, comercial y técnico.

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter técnico, comercial, administrativo, facturación y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos; y en general cualquier labor administrativa 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, gestor de cuenta (K.A.M), comercial (B.D.M), analista informático.

Es el empleado que, con formación técnica o experiencia acreditada en el puesto, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección los trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, técnico, atención a clientes, 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 analistas informáticos

II.2. Oficial de segunda, programador informático, técnicos especialistas

Es el empleado que, con formación técnica o experiencia acreditada en el puesto, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección los trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter administrativo, técnico de cualquier nivel, 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 programador informático.

II.3. Auxiliar administrativo 1.^a, Customer service. Gestor de tráfico, Operador de sistemas

Es el empleado que desarrollar operativamente la cuenta de negocio de los clientes, la gestión de la flota, o ejecuta labores administrativas u operativas-técnicas que correspondan a su sección.

Realizará las mencionadas funciones, con conocimientos de carácter práctico y/o teórico, con cierto grado de iniciativa y autonomía, pero bajo las órdenes de sus superiores, ejecutando trabajos que reviste una complejidad media, o alta con supervisión. Pueden tener o no equipo a su cargo.

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

II.4. Auxiliar administrativo 2.^a, Recepcionista.

Es el empleado que, con conocimientos de carácter práctico y/o teórico, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos de complejidad media.

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.

II.5. Aspirante administrativo

Es el empleado que sin experiencia en el puesto a cubrir y/o formación acreditada para el ejercicio de las funciones de una de las categorías profesionales de este grupo II se incorpora en esta categoría de aspirante con el objetivo de que en el plazo máximo de un año, aprenda a ejecutar las funciones asignadas a una de las categorías profesionales del grupo II.

Transcurrido el año y una vez adquiridas las habilidades y conocimientos necesarios para ocupar el puesto, accederá automáticamente a la categoría y retribución correspondiente.

En todos los casos, la clasificación y/o promoción, se determinará por la empresa dentro de sus facultades de dirección y organización, en atención a las funciones realizadas y en concreto a sus conocimientos, experiencia, iniciativa, responsabilidad, y en general al grado de eficacia /eficiencia con la que el trabajador ejecuta su puesto de trabajo.

39.3. Grupo III: Personal de movimiento.

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

III.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 ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de seis meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado III.4.

Por razones organizativas, la empresa podrá acordar con un trabajador de esta categoría, la posibilidad de realizar de forma indistinta y polivalente funciones de mozo de taller, siempre que esté en posesión de la cualificación y capacitaciones profesionales correspondientes para el ejercicio de ambos puestos.

Se le adjudicará el salario correspondiente a la categoría de conductor así como las dietas y variables que genere, y por los días que trabaje en taller el precio día de mozo de taller y o oficial en su caso, dependiendo de la capacitación del trabajador.

En el caso de que por razones organizativas sea necesario que ocupe definitivamente una categoría u otra, la empresa le preavisará con un plazo de 15 días, adaptándose a partir de dicha fecha a la categoría y retribución estipulada del puesto que definitivamente vaya a ocupar.

III.2. 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 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 ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

III.4. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales III.1. y III.2, III. 3.

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:

III.5.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.

III.5.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.

III.5.C. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

III.5.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.

III.5.E. 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.

III.6. Encargado de almacén/mantenimiento.

Es el responsable, dependiente o no de otro superior, del almacén o almacenes a su cargo, de forma permanente u ocasional, que reuniendo condiciones prácticas y técnicas para dirigir un grupo de trabajadores y/o de especialistas, se responsabiliza de despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Será responsable de las mercancías e instalaciones que están a su cargo.

Es el responsable, dependiente o no de otro superior, que reuniendo condiciones prácticas y técnicas para dirigir un grupo de trabajadores y/o de especialistas, se ocupa del correcto mantenimiento de las instalaciones y maquinaria a su cargo.

Podrá asumir la jefatura general de los almacenes, en los que no exista director o delegado de sucursal

III.7. Capataz de almacén/mantenimiento.

Es el empleado que bajo las órdenes de un responsable directo o de un responsable general, y reuniendo condiciones prácticas y técnicas para dirigir un grupo de trabajadores y/o de especialistas, se ocupa del correcto mantenimiento de las instalaciones y maquinaria a su cargo, o 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; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para sus responsables directos.

III.8. Mozo especializado-carretillero

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 mediante 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 éstas 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 A.G.

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.

III.9. Mozo.

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.

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 éstos, salvo la descrita para el mozo especializado-carretilero, 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 realizar las mencionadas tareas, tanto en vehículos como en instalaciones fijas.

III.10. Manipulador.

Es el trabajador cuya función es realizar las tareas básicas de preparación, transformación, embasado, almacenamiento, empaquetado, emblistado, ensobrado, etiquetado, enfajado, marcajes, direccionados y cualquier otra actividad de manipulación de mercancía que no requiere el uso habitual de transpaleta.

39.4. 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. Jefe de taller:

Es el que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea como mínimo de 50 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.

IV.2. Responsable de taller o jefe de equipo:

Es el que, a las órdenes directas de un responsable, 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.3. Oficial de primera de oficios: Se incluye en esta categoría a aquéllos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar y ejecutar trabajos técnicos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor nivel técnico no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

IV.4. 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 ejecutar trabajos técnicos de complejidad media o alta con supervisión directa.

IV.5. Mozo especializado de taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón o poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos y bajo supervisión directa.

IV.6. Peón: Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los limpiadores, lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores, así como los no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

IV.7. Vigilante diurno/nocturno: 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.

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

CAPÍTULO IX

Art. 40. Régimen disciplinario

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, 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 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

3.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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 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 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.

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicaran 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.

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.

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

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 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

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

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

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

8. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquí obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPITULO X

DERECHO SUPLETORIO

Art. 41. *Aplicación supletoria del convenio colectivo provincial de Zaragoza, y el Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.*

En lo no previsto o regulado por el presente convenio, serán de aplicación las disposiciones establecidas por el convenio Provincial del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, Huesca (BOPZ de 22 de febrero de 2014), en especial lo establecido en el acta de 25 de marzo de 2013, que se adjunta como Anexo al convenio colectivo por el que se pactó el Plan de jubilación parcial del sector del Transporte hasta el 31 de diciembre de 2018.

También será aplicable, en lo no regulado expresamente en el presente convenio, el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral vigente en cada momento.

Disposiciones adicionales

Primera. — *Comisión paritaria y resolución de discrepancias.*

Se constituye la Comisión Paritaria prevista en el artículo 85 del Estatuto de los Trabajadores, como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del presente convenio.

La composición de la Comisión estará integrada por dos miembros de empresa y dos miembros de la representación social firmantes de este convenio.

La Comisión fija como sede de reuniones el domicilio social de la empresa. Cualquiera de las dos partes de esta Comisión podrá convocar dichas reuniones, comunicándolo a todos los demás componentes fehacientemente, en un plazo de setenta y dos horas anteriores a la convocatoria.

Sus funciones serán (i) la interpretación de la totalidad de los artículos de este convenio, y (ii) la conciliación preceptiva en conflictos colectivos que supongan la interpretación de las normas del presente convenio.

En estos casos se planteará por escrito la cuestión objeto de litigio, ante la Comisión Paritaria, la cual se reunirá necesariamente, en el plazo de siete días naturales, a partir de la fecha de recepción del escrito, debiendo emitir su informe en el mismo plazo de tiempo.

El pronunciamiento que realice la Comisión en el arbitraje de los problemas o cuestiones derivados de la aplicación de este convenio que le sean sometidos por acuerdo de ambas partes tendrá carácter de vinculante para las partes.

Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de votos de los asistentes, en casos de empate la Comisión no se pronunciará sobre los temas a debate.

Segunda. — *Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del convenio.*

Las partes del convenio se comprometen formalmente a no solicitar ni adherirse a ningún otro convenio, cualquiera que sea su ámbito de aplicación, durante toda la vigencia del que ahora se suscribe.

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, se someterán las discrepancias a la mediación del Servicio Aragonés de Mediación y Arbitraje (SAMA), de conformidad con el artículo 4.1 letra d) del IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Aragón (ASECLA) de 2 de mayo de 2013.

Tercera. — *Compromiso por el mantenimiento del empleo.*

Las partes declaran que la clasificación profesional y las condiciones salariales asociadas, incorporadas en el contenido del presente convenio, contribuirán a mejorar la productividad de la empresa, y asimismo un escenario favorable para formalizar no solo nuevas incorporaciones, sino propiciar su estabilidad. En este sentido, la empresa manifiesta que la nueva organización salarial tiene como principal propósito favorecer el mantenimiento, y la creación de empleo estable en el seno de la organización.

La empresa garantiza que durante la vigencia del convenio se mantendrá el 100% del número de puestos de trabajo indefinidos existentes en el momento de la firma del convenio. De tal forma, y a 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia deberán existir un número de trabajadores fijos igual que el del año anterior, salvo los que hayan sido amortizados por extinciones de contratos que se hayan producido por causas imputables al propio trabajador, tales como fallecimiento, jubilación, incapacidad, bajas voluntarias y despido disciplinario declarado procedente.

En aras a garantizar el mantenimiento del puesto de trabajo a las personas que integran la plantilla actual con contrato indefinido, y salvo las extinciones contractuales que se puedan producir como consecuencia de causas imputables al propio trabajador, como fallecimiento, jubilación, incapacidad o bajas voluntarias, despido disciplinarios declarado procedente, la empresa se compromete a no sustituir a un número de trabajadores fijos que supere el 5% de la plantilla existente en cada año de vigencia del convenio, garantizando que a final de cada año mantendrán su puesto de trabajo el 95% de los trabajadores que estaban en la plantilla a principio de dicho año.

Asimismo, la empresa se compromete a aumentar la plantilla de trabajadores con contrato indefinido, en al menos 4 puestos de trabajo al finalizar cada uno de los años de vigencia del convenio colectivo.

Como medida complementaria de aseguramiento de los puestos de trabajo, la empresa se compromete a llevar a cabo una conjunto de inversiones por un importe mínimo de 900.000 euros de euros durante la vigencia del convenio, para la mejora productiva en los centros de trabajo de Zaragoza que refuerce nuestra posición en el sector de transportes y logística, y se garantice con este conjunto de medidas negociadas la viabilidad de la empresa y nuevos programas para generación de empleo.

El cumplimiento de las obligaciones establecidas en los párrafos anteriores, quedarán dispensadas en los supuestos que por razones económicas, organizativas o productivas, la empresa, previa consulta con el comité de empresa, deba proceder a la amortización de puestos de trabajo por las causas fijadas en el artículo 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

ANEXO

Tablas salariales 2016

CATEGORIAS	SALARIO	PLUS CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	HORA EXTRA	HORA ORD.
Grupo I Personal Superior.						
Director de Área	1.612,68	242,51	1.855,19	27.827,78	23,32	15,53
Director de Sección o Delegado de Sucursal	1.456,36	242,51	1.698,87	25.482,95	21,07	14,22
Responsable sección o negociado. Responsable centro.	1.414,43	242,51	1.656,94	24.854,00	20,11	13,87
Jefe de Tráfico Primera	1.128,36	242,51	1.370,87	20.563,01	15,83	11,47
Jefe de Tráfico Segunda	1.032,95	242,51	1.275,46	19.131,87	12,97	10,68
Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios.						
Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. Oficial 1ª administración.	1.032,95	242,51	1.275,46	19.131,87	12,97	10,68
Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas.	964,3	242,51	1.206,81	18.102,13	11,39	10,10
Auxiliar administrativo 1ª. Customer service. Gestor de tráfico. Op. Sistemas	842,28	242,51	1.084,79	16.271,86	10,44	9,08
Auxiliar administrativo 2ª.	788,86	242,51	1.031,37	15.470,43	9,64	8,63
Aspirante administrativo	612,41	126,97	739,38	11.090,71	6,78	6,19

CATEGORIAS	SALARIO	PLUS CALIDAD	TOTAL MIES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	HORA EXTRA	HORA ORD.
Grupo III Personal de Movimiento						
Conductor mecánico	846,26	125,58	971,84	14.577,60	8,30	8,13
Conductor/Conductor-repartidor de vehículos ligeros	771,34	125,58	896,92	13.453,75	7,66	7,51
Encargado de almacén de mantenimiento	1.063,55	242,51	1.306,06	19.590,91	14,74	10,93
Capataz de almacén/mantenimiento	964,30	242,51	1.206,81	18.102,13	12,66	10,10
Mozo especializado carretillero	771,34	125,58	896,92	13.453,75	7,66	7,51
Mozo	748,59	125,58	874,17	13.112,50	7,46	7,32
Manipulador	460,62	242,51	703,13	10.546,91	6,18	5,89
Grupo IV Personal servicios auxiliares						
Jefe de Taller	1.296,15	242,51	1.538,66	23.079,87	19	12,88
Responsable de taller o jefe de equipo	1.063,55	242,51	1.306,06	19.590,91	12,97	10,93
Oficial 1º oficinas	1035,637	242,51	1.278,15	19.172,21	12,66	10,70
Oficial 2º oficinas	967,28	242,51	1.209,79	18.146,90	11,39	10,13
Oficial 3º oficinas	914,19	242,51	1.156,70	17.350,45	10,44	9,68
Mozo de taller	875,43	242,51	1.117,94	16.769,13	10,13	9,36
Peón	460,616	242,51	703,13	10.546,89	6,20	5,89
Vigilante diurno	664,00	125,58	789,58	11.843,65	7,03	6,61
Vigilante nocturno	875,43	242,51	1.117,94	16.769,13	10,13	9,36
						2,96 €
Art. 12 Régimen y organización del trabajo						3,00 €
Art. 18 Festividades Navideñas						89,97 €
Art. 31 Retirada temporal del Permiso de conducir						801,28 €
						745,19 €
						230,34 €
						158,32 €
						120,19 €
Art. 21 Plus de distancia						1,35 €
Por viaje						31,65 €
Importe mínimo						39,48 €
Nacionales						55,30 €
Internacionales						40,000 €
Art. 30 Seguro de Accidentes						1,63 €
Art. 23 Quebranto de Moneda						

CONVENIOS COLECTIVOS

Empresa Grumetal, S.A.

Núm. 14.246

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 Grumetal, S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Grumetal, S.A., para los años 2015 y 2016 (código de convenio 50003072011999), suscrito el día 9 de octubre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (CC.OO., UGT y USO), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 20 de octubre de 2015, 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 18 de diciembre de 2015. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

CLÁUSULAS GENERALES

Artículo 1.º *Objeto*. — Mediante el presente convenio se establecen las condiciones por las que han de regirse las relaciones de trabajo entre Grumetal, S.A., y los trabajadores que quedan comprendidos dentro de sus ámbitos, y se aplicará con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2.º *Ámbito territorial*. — Afectará a los trabajadores incluidos en su ámbito personal que prestan sus servicios en la empresa Grumetal, S.A., en el centro de trabajo ubicado en la provincia de Zaragoza.

Art. 3.º *Ámbito personal*. — Será de aplicación a todo el personal de la empresa, con la única excepción del personal de alta dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ámbito temporal*. — Se acuerda que el convenio tenga vigencia de dos años, desde el 01-01-2015 hasta el 31-12-2016. Los efectos económicos se retrotraerán desde el 01-01-2015.

Art. 5.º *Denuncia*. — El convenio quedará automáticamente denunciado con la antelación de tres meses respecto a la fecha de su vencimiento. No obstante, subsistirán sus preceptos hasta la entrada en vigor del que le sustituya.

Art. 6.º *Comisión paritaria*. — Se creará una comisión paritaria para interpretación del convenio y análisis de los problemas que se deriven de su aplicación, y que estará formada por dos representantes legales de los trabajadores y dos representantes de la Dirección.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes.

Los acuerdos o resoluciones adoptados lo serán por unanimidad, teniendo un plazo de siete días hábiles para emitir resolución.

El domicilio de la Comisión paritaria a efectos de comunicación será el domicilio del centro de trabajo de Grumetal, sito en carretera de Logroño, kilómetro 16, de Sobradiel (Zaragoza).

Las partes firmantes están adheridas al sistema extrajudicial para la solución de conflictos laborales derivados del acuerdo alcanzado en la Comunidad Autónoma de Aragón entre la Confederación de Empresarios de

Aragón, la Confederación de la Pequeña y Mediana Empresa Aragonesa, la Unión Sindical de CC.OO. de Aragón, y la Unión General de Trabajadores de Aragón.

La comisión paritaria del convenio será un órgano de interpretación, conciliación, arbitraje y vigilancia de su cumplimiento, que se encuadra dentro de las disposiciones recogidas en el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

A) Velará por el cumplimiento de los contenidos del convenio, e interpretará las discrepancias que le puedan ser sometidas a informe.

B) Tendrá la capacidad de modificación del convenio durante su vigencia.

C) Tendrá conocimiento y resolverá las discrepancias tras la finalización del periodo de consultas en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo, o de inaplicación de las condiciones del convenio, en los términos y condiciones establecidas en el la legislación vigente.

D) Vigilará el cumplimiento de lo pactado y estudiará la evolución de las relaciones entre las partes, para lo cual estas pondrán en su conocimiento cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de su aplicación.

E) Los procedimientos y los períodos temporales y de referencia para la movilidad funcional en la empresa vienen regulados en el convenio colectivo interprovincial de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos, por lo que la comisión paritaria se remite al mencionado convenio.

Art. 7.º *Compensación*. — Las condiciones pactadas compensan en su totalidad las que anteriormente rigieran por imperativo legal, jurisprudencial, convenios colectivos, pactos de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales, regionales o autonómicos, o por cualquier otra causa. En el orden económico, para la aplicación del convenio a cada caso concreto se estará a lo pactado, con abstracción de los anteriores conceptos salariales, su cuantía y regulación.

Art. 8.º *Absorción*. — Las disposiciones legales futuras que impliquen variación en todos o en alguno de los conceptos retributivos 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.

Art. 9.º *Sustitución de condiciones*. — La entrada en vigor de este convenio implica la sustitución de las condiciones laborales vigentes hasta la fecha por las que se establecen en el presente, por estimar y aceptar que, en su conjunto y globalmente consideradas, suponen condiciones más beneficiosas.

Art. 10. *Condiciones más beneficiosas*. — Se respetarán las condiciones personales que, con carácter global e individualmente consideradas, excedan de lo pactado, manteniéndose estrictamente "ad personam".

Art. 11. *Derecho supletorio*. — Únicamente será de aplicación el convenio colectivo interprovincial de la Industria Metalgráfica y de Fabricación de Envases Metálicos, con carácter supletorio, en las cuestiones remitidas expresamente a lo largo del presente convenio. Y en lo no previsto, según lo anterior, será de aplicación el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 12. *Organización del trabajo*. — Son facultades de la dirección la organización del trabajo, en la forma prevista en las disposiciones legales vigentes.

POLÍTICA DE EMPLEO

Art. 13. *Contratación*. — Será competencia de la Dirección determinar el modelo de contrato a realizar para el personal de nuevo ingreso en la empresa, conforme a las modalidades legales existentes en cada momento. Se facilitará al comité copia básica de los contratos que se realicen.

Según lo estipulado en el artículo 15.1 b) del Real Decreto legislativo 1/95, de 24 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores, se acuerda para el contrato eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses, contados a partir del momento en que se producen dichas causas.

Una vez finalizado el presente convenio, el presente artículo se considerará prorrogado en tanto en cuanto se firme un nuevo convenio colectivo.

Art. 14. *Jubilación*. — En relación al sistema especial de jubilación anticipada a los 64 años, recogido en el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, se estará a lo regulado en la legislación vigente en cada momento.

Art. 15. *Período de prueba*. — El ingreso del personal se realizará a prueba, que será de:

— Tres meses para técnicos y administrativos.

— Un mes para el resto de personal.

No se computarán a estos efectos los períodos de incapacidad temporal.

Durante el transcurso del período de prueba cualquiera de las partes podrá solicitar la rescisión de la relación laboral.

Art. 16. *Preaviso de cese*. — Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma, cumpliendo los siguientes plazos:

— Personal administrativo, técnico y encargados: Dos meses.

— Personal obrero: Quince días.

El incumplimiento por parte de los trabajadores de la obligación de preavisar con la indicada antelación dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación correspondiente el importe de tantos días como falten para completar los plazos citados.