

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR**Núm. 7.334**

Esta Presidencia, por decreto núm. 1562, de 15 de julio de 2016, ha dispuesto designar al tribunal calificador que ha de regir la convocatoria, mediante turno de promoción profesional, de nueve plazas de oficial 1.ª maquinista de Infraestructura Rural, vacantes en la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm 92, de 25 de abril de 2016, que estará integrado en la forma siguiente:

PRESIDENTE: Don Saturnino Arguis Lorés, titular; doña Gloria Collados Campillos, suplente.

VOCALES: Don Pedro Callén Mora, titular, don Manuel Rubio Rivero, suplente; don Joaquín Martínez Morales, titular, don Jesús Escobedo Gimeno, suplente; don Santiago Lázaro Tobajas, titular, don Víctor Martínez Marco, suplente; don Lorenzo Boloix Ballestar, que actuará como Secretario titular, don César García Cambra, suplente.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados.

Zaragoza, a 25 de julio de 2016. — El vicepresidente primero, Martín Llanas Gaspar.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR**Núm. 7.335**

Esta Presidencia, por decreto núm. 1563, de 15 de julio de 2016, ha dispuesto elevar a definitiva la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión, con carácter interino, de una plaza de oficial oficios varios del Monasterio de Veruela, vacante en la plantilla de personal laboral de la Diputación Provincial de Zaragoza, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 145, de 27 de junio de 2016.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Zaragoza, a 25 de julio de 2016. — El vicepresidente primero, Martín Llanas Gaspar.

HACIENDA Y RÉGIMEN INTERIOR**Núm. 7.336**

Esta Presidencia, por decreto núm. 1565, de 15 de julio de 2016, ha dispuesto elevar a definitiva la lista de aspirantes admitidos y excluidos a la convocatoria para la provisión, por el sistema de concurso específico de méritos, del puesto de trabajo de jefe Servicio Tesorería [clave 574], vacante en el catálogo de puestos de trabajo de la plantilla de funcionarios de la Diputación Provincial de Zaragoza, de la que se dio publicidad en el BOPZ núm. 145, de 27 de junio de 2016.

Lo que se hace público para conocimiento de los interesados.

Zaragoza, a 25 de julio de 2016. — El vicepresidente primero, Martín Llanas Gaspar.

SECCIÓN QUINTA**Servicio Provincial de Economía y Empleo****CONVENIOS COLECTIVOS****Empresa Vigon Oeste, S.A.****Núm. 6.799**

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 Vigon Oeste S.A.

Visto el texto del convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste S.A., para los años 2015-2018 (código de convenio 50100191012016), suscrito el día 16 de diciembre de 2015 entre representantes de la empresa y de los trabajadores de la misma (UGT), recibido en este Servicio Provincial, junto con su documentación complementaria, el día 25 de mayo 2016, requerida subsanación, 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 la inscripción del acta citada en el Registro de convenios y Acuerdos colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, a 4 de julio de 2016. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO**PRÉAMBULO**

La comisión negociadora del presente convenio colectivo, representada por una parte por la representación legal de la sociedad Vigon Oeste, S.A., y de otra por la representación legal de UGT que suma la mayoría de miembros como Delegados de Personal de la citada mercantil en la provincia de Zaragoza, suscriben el primer convenio colectivo estatutario para dicha provincia, reconociéndose representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente convenio.

Art. 1.º Ámbito territorial.

Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan al centro de trabajo que la empresa tiene actualmente establecido en La Muela, calle Habana (Provincia de Zaragoza).

Art. 2.º Ámbito funcional.

El presente convenio obliga durante su vigencia, a toda actividad empresarial de la mercantil Vigon Oeste, S.A., cuya actividad principal consiste en el transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarias del transporte de mercancías incluidas las actividades de mensajería y logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro.

Art. 3.º Ámbito personal.

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

Art. 4.º Ámbito temporal.

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

B) Efectos económicos. El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2015.

C) Duración. La duración de este convenio se fija en cuatro años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2018.

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

Art. 5.º Denuncia y revisión.

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con un mes de antelación a la fecha de caducidad. Tras la denuncia del convenio y hasta la firma de uno nuevo, el mismo seguirá vigente.

En los dos meses posteriores a 31 de diciembre de 2018, la representación de los trabajadores comunicará a la Dirección de la empresa su intención de adherirse al convenio provincial sectorial que corresponda o bien mantener el actual convenio y negociarlo. Ambas partes buscarán un consenso y en el caso de no alcanzar un acuerdo la decisión de la parte social prevalecerá sobre la de la empresa.

Art. 6.º Comisión paritaria.

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, y vigilancia del convenio. Estará integrada por dos vocales: Uno por la representación empresarial y uno por la Central Sindical UGT.

Se fija como domicilio y sede de la comisión paritaria el de la empresa en La Muela, calle Habana.

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

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

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Jurisdicciones administrativas y contenciosas,

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

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

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

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

Procedimiento. Los asuntos sometidos a la comisión paritaria tendrán el carácter de ordinario o extraordinarios. Se otorgará esta calificación por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio colectivo.

En el primer supuesto (ordinarios), la comisión paritaria lo tendrá que resolver en el plazo de un mes, y en el segundo (extraordinarios) lo tendrá que resolver en el plazo de quince días.

Las discrepancias que surjan en la comisión paritaria, como consecuencia del desarrollo de las tareas asignadas, se someterán a los procedimientos de conciliación y/o mediación del organismo correspondiente a nivel provincial o autonómico

Art. 7.º Incremento salarial.

La empresa procederá a adecuar la retribución de los trabajadores a las tablas salariales del anexo I. Esta adecuación se hará de la siguiente forma: en 2016

se aplicará un 40% del diferencial de las tablas salariales de referencia del convenio Provincial de Transportes de Zaragoza del año 2015, compensando este incremento del complemento de mejora voluntaria de cada trabajador, como correspondiese y si existiera, en 2017 un 80% del diferencial del diferencial compensando este incremento del complemento de mejora voluntaria de cada trabajador como correspondiese y si existiera, y en 2018 será un 100%, y será aplicable el 1 de enero de cada ejercicio.

El plus de mejora voluntaria se absorberá, en cada caso de forma equivalente al incremento de adecuación de las tablas, hasta alcanzar la retribución de las Tablas en los conceptos de salario base y plus convenio.

La empresa se compromete a no compensar ni absorber de la mejora voluntaria ningún otro concepto económico del convenio a excepción del salario base y el plus convenio.

Una vez regularizadas las retribuciones en el año 2018, para aquellas personas trabajadoras que perciban el complemento de mejora voluntaria, el diferencial restante con la adecuación al 100%, se transformará dicho concepto en un complemento "ad personam" no compensable, ni absorbible, ni revalorizable.

Art. 8.º *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán considerados con este carácter.

En el supuesto de que la autoridad laboral, en el ejercicio de las facultades que le son propios, no aprobara alguno de los pactos del presente convenio, éste quedará sin eficacia y deberá de considerarse en su totalidad.

Art. 9.º *Régimen del trabajo y organización del trabajo.*

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

a) La determinación y exigencia de los rendimientos normales.

b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados.

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

e) Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos 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.

f) La implantación de un sistema de remuneración con incentivo

g) La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operativo, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

h) Cuando en la jornada diaria normal del trabajador, se alcance o supere, el 25% de tiempo sin ocupación de su categoría por falta de trabajo y ello durante dos semanas consecutivas o cuatro alternas en dos meses, la empresa podrá variar el horario y el tipo de jornada de trabajo, quedando para ello autorizada, a los efectos del Artículo 41, del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores, por el presente convenio.

Art. 10. *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. 11. *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 esta pueda interpretarse como dejación de éste derecho.

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

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

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

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

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

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

Art. 12. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1.792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual. Para las categorías de trabajadores móviles, conductor y conductor mecánico la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en 34 horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo. Las empresas podrán disponer de hasta 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.

En caso de generarse exceso de días de jornada, tales días se disfrutarán en concepto de "Días de ajuste de jornada", a razón de días de permiso retribuido, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre empresa y trabajadores.

Para el disfrute de tales días de descanso (denominados de "Ajuste de jornada") se respetarán la siguiente normativa:

— Acumulables a vacaciones en jornadas completas.

— No acumulables ni trasladables a ejercicios naturales posteriores, con posterioridad al 31 de enero del ejercicio siguiente.

— Que por razones organizativas la empresa podrá modificar la solicitud del día de disfrute, justificándolo previamente y pactando otra fecha de disfrute posible.

Art. 13. *Horas extraordinarias.*

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida en el presente convenio colectivo. Su ejecución tendrá carácter voluntario para el personal, a menos que sean requeridas para reparar siniestros, o en situaciones de extrema urgencia y necesidad o por prevención de daños extraordinarios.

Será de aplicación el protocolo de horas extras que consta en el anexo II del presente convenio colectivo.

Art. 14. *Descansos.*

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

Art. 15. *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 veintitrés días laborables de vacaciones retribuidas en función de salario base, complemento personal, en su caso y plus convenio/calidad según tablas por categoría profesional.

b) A los efectos de disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos. De ellas, al menos, se disfrutarán dos semanas entre los meses de junio a septiembre. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador atendiendo al criterio de rotación y de acuerdo con los responsables de la empresa, y el resto de días de vacaciones se acordará de forma individual por cada trabajador y el responsable de la empresa.

Se deja al margen de los períodos de vacaciones las fechas de Navidad dado que se trata de una época de incremento de actividad de la empresa.

Art. 16. *Permisos retribuidos.*

En los permisos retribuidos legalmente establecidos se percibirá el salario base de convenio, más complemento personal, en su caso.

El permiso en los casos de matrimonio será de quince días naturales.

Asimismo se concederá un día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

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 cinco días. Cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta el permiso se ampliará en un día más.

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a cinco días de permiso no retribuido al año. Dichos días no podrán adosarse al inicio y/o finalización de Vacaciones. Asimismo tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos personas trabajadoras de la misma sección y de forma simultánea.

Art. 17. *Retribuciones.*

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:

- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- 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, en su caso.

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en, 2015 y 2016 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales adjuntas.

Art. 18. *Plus convenio.*

Se establece un plus convenio/calidad en la cuantía que figura en tablas y según categoría profesional. La empresa no podrá reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante El SAMA, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda.

Art. 19. *Plus de distancia.*

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 mensual a percibir será de 5,10 euros/día de trabajo efectivo, a partir del año 2017. Asimismo se establece el importe de 2,50 euros/día trabajado para el año 2016. Este plus se percibirá a mes vencido.

Art. 20. *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, que lo realicen.

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.

Art. 21. *Plus de nocturnidad.*

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratadas, cuando presten servicios entre las 22:00 y las 06:00 horas, percibirán un plus de Nocturnidad, consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

Los trabajadores nocturnos percibirán un complemento equivalente al 25% del salario base mensual.

Art. 22. *Retribución voluntaria.*

Las empresas, podrán asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición Legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, 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.

Art. 23. *Antigüedad.*

Si bajo el concepto de antigüedad algún trabajador viniera percibiendo algún importe se consolida a la cuantía cobrada por el mismo a fecha 31 de diciembre

de 2015, sin derecho a futura revalorización. Asimismo se acuerda que a la vigencia del presente convenio colectivo no se genera derecho a percibir cantidad alguna derivada de la antigüedad que se pueda mantener en la empresa.

Art. 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Las pagas extraordinarias de junio, Navidad y marzo se abonarán a razón de treinta días de la columna correspondiente a salario base, plus convenio/calidad, antigüedad y plus voluntario, en su caso y el complemento "ad personam" si se mantiene.

Las partes acuerdan el pago prorrateado de las gratificaciones extraordinarias, que se percibirán por tanto en doce mensualidades.

Art. 25. *Cláusula de descuelgue.*

El convenio colectivo obliga a la empresa y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

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

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

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

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

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

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

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

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

Art. 26. Dietas.

El personal de estructura que por motivos profesionales manifestados tenga que viajar y desplazarse fuera de su centro de trabajo habitual tendrá derecho y obligación de realizar su liquidación de gastos derivados aportando recibo oficial justificativo, con periodicidad mensual, según los acuerdos vigentes hasta la fecha en cada caso.

La empresa antes del comienzo del viaje facilitará a la persona trabajadora los medios y recursos adecuados de forma que esta no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de los gastos que procedan.

Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación facilitando entonces el alojamiento que corresponda.

Asimismo abonará los gastos de desplazamiento y/o viaje que se generen.

Todas las cuantías máximas por concepto de desayuno, comida y cena se mantendrán en los siguientes términos:

—Desayuno: 6 euros.

—Comida: 15 euros.

—Cena: 20 euros.

En el caso de personal de movimiento, es decir, conductores/as/chóferes, se regulará bajo lo establecido en el convenio colectivo de transportes por carretera y logística de la provincia de Zaragoza vigente en cada momento.

Art. 27. Fallecimiento fuera residencia habitual.

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de accidente de trabajo fuera de la provincia de residencia habitual, la empresa asumirá el traslado de sus restos mortales a la provincia de residencia. Igualmente serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

Art. 28. Jubilación.

Se estará a la regulación legal vigente durante la vigencia del convenio en materia de jubilación.

Art. 29. Prendas de trabajo.

La empresa facilitará anualmente a las personas trabajadoras, las prendas de trabajo que a continuación se especifican.

Las de verano dentro del primer trimestre y las de invierno dentro del tercero.

—Personal administrativo o de mueble:

Dos batas o un pantalón, una chaquetilla y una camisa de verano

—Personal de movimiento.

Verano: Dos pantalones y dos camisas manga corta

Invierno: Dos pantalones, dos camisas manga larga, dos chaquetas y dos jerséis.

Un anorak cada dos años.

—Personal de taller y engrase:

Tres monos o tres chaquetillas y tres pantalones.

Dos jerséis.

La empresa facilitará la ropa de trabajo, adaptada a premamá, en aquellos casos que la interesada lo solicite y le corresponda.

Las citadas prendas, que serán de buena calidad así como los distintivos que contengan, serán de obligatorio uso durante la realización de la jornada laboral.

La empresa tendrá a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección en las manos.

Asimismo, al personal que realice tareas que suponga el manejo de material pesado, o inciso-cortante, se le proveerá del correspondiente calzado de seguridad, respetándose las garantías “ad personam”.

En el caso de las tareas realizadas al aire libre, se facilitará a las personas trabajadoras un equipo completo de protección contra la lluvia que incluirá necesariamente impermeable y botas adecuadas.

Art. 30. Salud laboral.

A) La comisión paritaria del convenio resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a seguridad e higiene le planteen algunas de las partes. En caso de divergencia se establecerá un mecanismo de arbitraje, y en caso de desacuerdo en la designación del árbitro, se estará a lo que determine el presidente de la comisión paritaria o en su ausencia la persona designada por el SAMA. El trabajador que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc. Asimismo, se adecuará tanto el mobiliario como el entorno de puesto de trabajo (luminosidad, temperatura, ruidos, etc.) a fin de evitar lesiones en el aparato motriz, óptico, auditivo, etc. En el próximo convenio se negociará el establecimiento de descansos para el personal que presente su trabajo frente a pantalla.

Art. 31. 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.

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

Art. 32. Tratamiento de bajas.

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad temporal (IT) por accidente laboral la empresa complementará hasta el 100% del salario real, sobre la base que se aplique aquella, con un tope máximo señalado por la legislación vigente a partir del día siguiente al accidente y mientras dure la baja.

En caso de baja de IT por enfermedad común, que requiera al menos tres días de hospitalización, o intervención quirúrgica, la empresa complementará hasta el 90% del salario real.

En caso de baja de IT por enfermedad común, la empresa complementará hasta el 90% del salario real, siempre y cuando se trate de la primera baja del año y a partir del día 30 en adelante.

Cualquier otra ausencia de esta naturaleza que no quede recogida en este artículo y bajo estas premisas, no tendrá este tratamiento.

Art. 33. 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, previos de comunicación a la empresa no inferiores a quince días y en general todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

Para llevar a efecto la cesión de horas, serán requisitos indispensables pertenecer a la misma candidatura sindical, dentro del ámbito de la empresa, así como preavisar con un mínimo de 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. 34. Duración del contrato.

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.

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

La empresa se obliga a mantener al menos un 35% de sus trabajadores como fijos durante la vigencia del presente convenio.

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

4. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente 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. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

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

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

6. Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, salvo en los supuestos del artículo 30 del convenio colectivo del sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza, 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. 35. *Movilidad geográfica.*

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 aquélla, 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 éste 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 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

DESPLAZAMIENTO Y TRASLADO DE CENTRO TRABAJO:

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 26 del convenio.

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

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

En caso de traslado de las instalaciones o centro de trabajo de la empresa, dentro de la misma provincia, dicho cambio deberá ser preavisado con antelación de tres meses, sin que exista derecho del personal a exigir por tal motivo cantidad salarial o gastos derivados de la misma.

Art. 36. *Respeto a la dignidad.*

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 38 del presente convenio, en función de la gravedad del hecho.

Art. 37. *Del personal.*

SECCIÓN PRIMERA. — PRINCIPIOS GENERALES:

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

2. Sin perjuicio de los derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes y establecidos en el artículo 7 del presente convenio y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos 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 artículo 22.4 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CLASIFICACIÓN GENERAL:

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

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

• Grupo I:

1.1. 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 tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores pueden actuar de Jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

1.2. 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.

1.3. Jefe de tráfico de tercera.

Es el que, actúa como subordinado del jefe de tráfico de segunda, gestionando un pequeño equipo o está al frente de algún turno de trabajo.

• Grupo II:

— Personal de administración.

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

II.1. Oficial de primera.

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

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

II.2. Oficial de segunda.

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

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

II.3. Auxiliar.

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

• Grupo III:

— Personal de movimiento.

Pertenecen 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, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

III.1. Conductor-repartidor de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.2. Mozo especializado-arretilero.

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

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carnet de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de estas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo, por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la disposición transitoria 3.^a del II acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carreteras.

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.

III. 3. Mozo ordinario.

Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

• Grupo IV.

— Personal de servicios auxiliares.

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

IV.1. Ordenanza-vigilante.

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

IV.2. Mozo especializado de taller.

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

Art. 38. 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 concurran 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 tres días consecutivos o cinco 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 la empresa comunicará por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, el plazo de tres días hábiles, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se efectuará a los delegados de personal 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 infractor 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 aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Disposición adicional primera

En todo lo no dispuesto en el presente convenio será de aplicación como Norma Supletoria el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por Carretera (BOE num.76 de 29 de marzo de 2012).

ANEXO

Protocolo aplicación Grupo MRW: Horas extras

I. MARCO REGULATORIO.

Esta normativa es aplicable a todas las empresas del Grupo MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos.

II. NORMATIVA.

Artículo 1.º *Horas extraordinarias.*

1. Todas las horas extraordinarias serán voluntarias por parte del trabajador.
2. Tendrán consideración de horas extraordinarias aquellas que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y siempre que hayan sido solicitadas y/o aprobadas por los responsables del trabajador.

3. Se observará el estricto cumplimiento del artículo 35 del Estatuto de los trabajadores.

4. El número de horas extraordinarias a abonar por persona en el año natural no podrá ser superior a 80 al año. No se computarán a estos efectos las que hayan sido compensadas mediante descanso.

5. Para los trabajadores que por la modalidad o duración de su contrato realicen una jornada en cómputo anual inferior a la jornada general en la empresa, el número máximo anual de horas extraordinarias se reducirán en la misma proporción que existe entre tales jornadas.

6. Todas las horas extraordinarias tanto a compensar por tiempo de descanso como a abonar, deberán estar informadas y aprobadas por los Responsables directos del Área funcional correspondiente para su adecuado control y gestión de actividad. Será responsabilidad del director de Área y/o del Responsable jerárquico su aprobación.

7. La realización de horas extraordinarias debe producirse de forma puntual, limitándose a aquellas situaciones excepcionales que así lo requieren, y en ningún caso con carácter habitual.

8. A los trabajadores y trabajadoras con jornada reducida por guarda legal de menores o familiares dependientes no se les puede requerir la realización de horas extraordinarias atendiendo a su necesidad de reducción, especialmente durante el horario de trabajo afectado directamente por su reducción de jornada.

Art. 2.º *Criterios de horas extraordinarias.*

1. Fuerza mayor: Horas extraordinarias puntuales que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

2. Estructurales: Horas extraordinarias no puntuales para períodos de punta de producción (arranques, campañas, facturaciones, etc.), cambios de turno no previstos u otras circunstancias de carácter organizativo, debiendo ser solicitadas por escrito al personal implicado y quedando a decisión del mismo el realizarlas o no ya que, a diferencia de las que tienen consideración de Fuerza Mayor, no son de obligatoria realización.

Art. 3.º *Procedimiento para el registro y control de las horas extraordinarias.*

1. El responsable directo del área funcional correspondiente planificará y comunicará a las personas afectadas con la suficiente antelación la necesidad de su dedicación adicional, indicando cuando se requiere y durante cuánto tiempo siempre que sea posible y atendiendo a la contingencia.

2. En casos puntuales, el trabajador podrá comunicar a sus responsables la necesidad de realizar horas extraordinarias con la justificación pertinente y deberá recibir la aprobación del responsable.

3. Todas las horas extraordinarias se deberán registrar en el SAV bien para incorporarlas en la nómina posterior al devengo de las mismas o bien para ser compensadas en tiempo de descanso. Si por cualquier motivo no se pudo informar en el mismo mes, se deberá realizar el ajuste pertinente en el mes posterior.

4. Los correspondientes responsables directos llevarán control sobre las horas trabajadas autorizadas y las horas trabajadas no autorizadas, sobre las horas extraordinarias a abonar económicamente y las horas extraordinarias a compensar en tiempo de descanso.

5. Será precisa una labor previa de verificación por parte del responsable directo de las horas extraordinarias que se introducen en la herramienta de control por cada uno de los miembros del equipo de trabajo. Dicha verificación debe ser previa a la expedición de la nómina del mes correspondiente.

6. El empleado dispondrá de una opción en el SAV o soporte similar para consultar sus horas trabajadas en exceso.

Art. 4.º *Procedimiento para la compensación de horas extraordinarias.*

1. Por norma general y atendiendo a las directrices de la empresa todas las horas extraordinarias se deberán compensar por tiempo de descanso inicialmente.

2. El Director de Área y/o el Responsable jerárquico directo tendrá la potestad de estimar aquellas horas que deban ser retribuidas económicamente, en lugar de compensadas por tiempo de descanso a disfrutar en los seis meses siguientes de su realización, siempre y cuando por motivos funcionales y operati-

vos no sea posible generar el disfrute de las horas.

3. En aquellos casos donde se diera un volumen considerable de horas a disfrutar en descanso que entorpeciera o dificultara la actividad del departamento, véase campañas de navidad o situaciones similares a estimar atendiendo los parámetros de servicios necesarios, se deberán retribuir hasta el máximo anteriormente establecido.

4. Las horas retribuidas económicamente aparecerán reflejadas en la nómina de referencia como "Horas extras" y corresponderán a las generadas en el mes anterior.

5. Las horas extraordinarias pendientes de compensación por horas de descanso deberán disfrutarse en el menor plazo posible dentro de los seis meses siguientes a su realización

6. En caso contrario se deberán abonar en la siguiente nómina y pasaran a computar como dentro del máximo permitido por ley.

7. El total de horas extraordinarias pendientes de compensación por horas de descanso aparecerá cada mes en la herramienta correspondiente y podrán ser consultadas por el trabajador.

8. Compensación de horas extraordinarias

1. Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00 horas hasta 6:00 horas).

a) Para todas las horas que excedan de la jornada laboral se establece una compensación en tiempo de descanso de 1 hora de descanso por 1h trabajada en exceso.

b) Para todas las horas que excedan de la jornada laboral se establece una compensación económica de 12,02 euros brutos por hora trabajada en exceso.

2. Horas realizadas en fines de semana, días festivos y días laborables en horario nocturno

a) Consideraciones de fines de semana y festivos

a. Los sábados tienen consideración de día laborable y los festivos incluyen tanto los locales, como autonómicos y nacionales.

b. Aquellas personas que por razones del proyecto estén desplazadas temporalmente en una localidad o Comunidad Autónoma diferente a aquellas a las que pertenece su centro de trabajo, disfrutarán de los festivos de la localidad y Comunidad Autónoma en las que estén desplazados, asegurando al final del año natural el disfrute de los festivos establecidos, y en caso contrario compensando de acuerdo a la política definida.

c. El mismo criterio aplica para aquellas personas que por razones del proyecto están desplazadas temporalmente en el extranjero.

b) Todas las horas trabajadas en domingos y días festivos se abonarán a razón de 24,04 euros brutos por hora trabajada por defecto, o en caso contrario serán compensadas en tiempo de descanso a razón de 2 horas de descanso por 1h trabajada. El trabajador para esta tipología de horas podrá elegir si las prefiere disfrutar o que le sean abonadas.

c) Para las horas nocturnas de los trabajadores que no tienen turno nocturno y que deben realizar horas extras en esta franja horaria de 22:00 a 06:00 podrán compensar en tiempo de descanso a razón de 1,5 horas por 1h trabajada en exceso o a razón de 16 euros brutos por hora para los días no festivos y a razón de 32 euros brutos por hora o 3 horas por 1h trabajada para los festivos. Estos casos deberán ser excepciones y en todo caso debe adecuarse a la jornada del trabajador respetando los tiempos legales establecidos de descanso.

d) Los excesos de jornada de los trabajadores a tiempo parcial contratados para prestar servicios los fines de semana y períodos festivos, en su caso, se retribuirán las horas extraordinarias como día laboral no festivo, al entender que se trata de su jornada habitual.

3. Horas realizadas en jornada nocturna

a) Atendiendo al marco regulatorio del Estatuto de los Trabajadores, en su artículo 36.1, queda establecido que ningún trabajador con jornada laboral nocturna podrá realizar horas extras. Por lo tanto, ningún trabajador con esta jornada laboral podrá realizar horas extras, ni en compensación ni en abono económico.

4. Tabla de compensación.

Hora Extraordinaria	Compensación por hora	Retribución por hora
Horas realizadas en día laborable, excepto horario nocturno (22:00h hasta 6:00h)	1 hora	12,02 €
Horas realizadas en domingos y días festivos	2 horas	24,04 €
Horas realizadas en horario nocturno (22:00h hasta 6:00h) para los días laborables	1,5 horas	16,00 €
Horas realizadas en horario nocturno (22:00h hasta 6:00h) para los días festivos	3 horas	32,00 €

Art. 5.º *Comunicación a los representantes legales de los trabajadores*

La dirección de la empresa informará mensualmente a los representantes legales de los trabajadores de todas las horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, la distribución por proyectos y/o departamentos y cualquiera que sea su forma de compensación.

Art. 6.º *Validez del presente protocolo.*

Este protocolo tiene una validez de 2 años desde su implantación si bien podrá ser revisado siempre que alguna de las partes firmantes así lo requieran y soliciten.

Este documento está aprobado por la empresa y los representantes de los trabajadores de todas las empresas del Grupo MRW.