

**RESOLUCIÓN**

*TRE/3058/2007, de 13 de septiembre, por la que se dispone la inscripción y la publicación del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (código de convenio núm. 0804295).*

Visto el texto del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona, suscrito por ACET, TRANSCALIT, CCOO y UGT el día 13 de julio de 2007, y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 90.2 y 3 del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores; el artículo 2.b) del Real decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo; el artículo 11.2 de la Ley orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, del Estatuto de autonomía de Cataluña; el Real decreto 2342/1980, de 3 de octubre, sobre transferencia de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de mediación, arbitraje y conciliación; el Decreto 326/1998, de 24 de diciembre, de reestructuración de las delegaciones territoriales del Departamento de Trabajo; el Decreto 68/2004, de 20 de enero, de estructuración y de reestructuración de varios departamentos de la Administración de la Generalidad; el Decreto 223/2004, de 9 de marzo, de reestructuración de órganos territoriales de la Administración de la Generalidad; el Decreto 190/2005, de 13 de septiembre, de reestructuración parcial del Departamento de Trabajo e Industria; el Decreto 421/2006, de 28 de noviembre, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos de la Administración de la Generalidad de Cataluña, y el Decreto 570/2006, de 19 de diciembre, de estructuración del Departamento de Trabajo,

**RESUELVO:**

- 1 Disponer la inscripción del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010 (código de convenio núm. 0804295) en el Registro de convenios de los Servicios Territoriales del Departamento de Trabajo en Barcelona.
- 2 Disponer que el texto mencionado se publique en el DOGC.

Barcelona, 13 de septiembre de 2007

ELISENDA GIRAL I MASANA  
Directora de los Servicios Territoriales  
en Barcelona

*Transcripción literal del texto firmado por las partes*

**CONVENIO**

*colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2007-2010*

**Preámbulo**

Los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio, formada por parte empresarial por representantes de las asociaciones empresariales TRANSCALIT y ACET, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales CCOO y UGT, se reconocen representatividad y legitimación suficiente para la negociación del presente Convenio.

**Artículo 1*****Ámbito territorial***

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las empresas que radican

en la provincia de Barcelona y a las que residiendo en otro lugar, tengan establecimiento dentro de la provincia, en cuanto a personal adscrito en ellos.

#### Artículo 2

##### *Ámbito funcional*

El presente Convenio obliga a toda actividad empresarial de 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 16/1.987, de ordenación de los transportes terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados, mediante convenio colectivo estatutario.

#### Artículo 3

##### *Ámbito personal*

Este Convenio afectará a la totalidad de trabajadores de las empresas comprendidas en el mismo, salvo las excepciones contenidas en el artículo 1 del Estatuto de los trabajadores vigente.

#### Artículo 4

##### *Ámbito temporal*

El presente Convenio, entrará en vigor a todos los efectos el día 1 de enero de 2007 y tendrá una duración hasta 31 de diciembre del año 2010, con independencia de la fecha de su publicación en el BOP y/o DOGC, excepción hecha de las dietas, de conformidad con lo previsto en el artículo 25.

Dado el carácter retroactivo del presente Convenio los atrasos a que dé lugar la aplicación del mismo, serán abonados en el plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 190 de Real decreto legislativo 1/1.995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, sin perjuicio de acuerdo formalizado por escrito entre empresa y representantes de los trabajadores.

#### Artículo 5

##### *Denuncia y revisión*

La representación de la parte que desee la revisión o modificación del presente Convenio, deberá efectuar su denuncia al menos con 3 meses de antelación a la fecha de caducidad. En caso de no ser denunciado por ninguna de las partes, se entenderá prorrogado tácitamente hasta 3 meses después de que se produzca la denuncia por alguna de las partes.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del Convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará éste prorrogado hasta la finalización de las mismas.

#### Artículo 6

##### *Incremento y revisión salarial*

Para 2007, rigen las tablas salariales del anexo 1 (IPC previsto, 2% más 1 punto, total 3%)

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2007, un incremento superior al 2% previsto, se efectuará una revisión de dicha cifra tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Es decir, si el IPC al 31 de diciembre de

2007 excede del 2% se revisarán los conceptos retributivos en el exceso resultante con efectos de 1º de enero de 2007.

Para 2008, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año más 1 punto, aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2007, excepto aquellos conceptos con cuantía y vigencia pactada de forma distinta.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre de 2008, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero de 2008 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Para el año 2009, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año, más 1 punto aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2008, excepto aquellos conceptos con cuantía y vigencia pactada de forma distinta.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del año 2009, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año 2009 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Para el año 2010, se pacta un incremento equivalente a la previsión de inflación para dicho año, más 1 punto aplicado sobre las tablas del anexo 1 y demás conceptos económicos aumentados en 2009, excepto aquellos conceptos con cuantía y vigencia pactada de forma distinta.

En el caso de que el índice de precios al consumo, (IPC) establecido por el Instituto Nacional de Estadística, registrara a 31 de diciembre del año 2010, un incremento superior a la previsión de inflación para ese año, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en el exceso sobre la indicada cifra. Tal incremento se abonará con efectos del 1 de enero del año 2010 y aplicado sobre las tablas y demás conceptos económicos que sirvieron de base para el cálculo inicialmente pactado para dicho año.

Los incrementos dispuestos en el presente artículo se realizarán en todos los supuestos sobre todos los conceptos retributivos, con excepción de aquellos cuya cuantía esté ya planteada en su propio articulado de forma distinta.

#### Artículo 7

##### *Vinculación a la totalidad*

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

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

#### Artículo 8

##### *Garantía personal*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este Convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, salvo lo previsto en el artículo 19.7 sobre asignaciones voluntarias, establecidas a partir del 1 de febrero de 1998.

#### Artículo 9

##### *Comisión Paritaria Interpretadora del Convenio*

Las funciones de la Comisión Paritaria serán las de interpretar auténticamente el Convenio colectivo, el arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su

consideración por las partes, vigilar el estricto cumplimiento de lo pactado y analizar la evolución de las relaciones entre las partes contratantes. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de las dudas y discrepancias que pudieran producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio colectivo.

Para que dicha Comisión emita dictamen y actúe en la forma reglamentaria prevista, se requerirá el acuerdo mayoritario de ambas representaciones con carácter previo al planteamiento de los distintos supuestos ante la jurisdicción competente. Esta Comisión estará compuesta por 8 vocales empresarios y 8 vocales trabajadores del ramo.

Los componentes de la Comisión Paritaria, serán elegidos por sus respectivas representaciones, preferentemente si han participado en las deliberaciones de este Convenio colectivo. Dicha Comisión Paritaria, se reunirá de forma obligatoria a instancia de cualquiera de las partes, con un previo aviso mínimo de 24 horas. La Comisión estará presidida por el que nombren los miembros de la misma, o bien, por la persona que designe la autoridad laboral competente.

Se crearán las respectivas comisiones de mudanzas, grúas y materias peligrosas, formadas por empresarios y trabajadores del sector bajo la presidencia del presidente del Convenio, en su caso, que con un calendario de reuniones preestablecidas, negociarán los problemas que se derivan de dichas actividades. Los acuerdos que se tomen en dichas comisiones a través de la Comisión Paritaria del Convenio se incorporarán al texto del Convenio formando parte del mismo.

Se acuerda fijar como domicilio de la Comisión Paritaria del Convenio, a todos los efectos, cualquiera de las sedes de las organizaciones firmantes y que son las siguientes:

- a) TRANSCALIT, av. Meridiana, 350, 2º 08027 Barcelona.
- b) ACET, c. Mare de Déu del Coll, 52-54, bajos, 08023 Barcelona.
- c) UGT Federación de Transportes y Comunicaciones y Mar de Cataluña, Rambla Santa Mònica, núm. 10, 3a, 08002 Barcelona.
- d) CCOO Federación de Comunicación y Transporte de Comisiones Obreras de Cataluña, Vía Laietana, 16, 2ª planta, 08003 Barcelona.

#### Artículo 10

##### *Organización del trabajo*

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

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la dirección de la empresa con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

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

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

Se determinarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores (comité de empresa, secciones sindicales y delegados) las funciones y las tareas propias de cada categoría en los casos no determinados en el presente Convenio. Las discrepancias en relación con las funciones realizadas por los trabajadores a que se refiere el artículo 1 del ET podrán ser tratadas en la Comisión Paritaria del Convenio.

#### Artículo 11

##### *Productividad*

Ambas partes convienen que la productividad es función, tanto del personal como de los factores que corresponden a la dirección de la empresa y que constituye, mediante la misma, uno de los medios principales para la elevación del nivel de vida.

#### Artículo 12

##### *Sistemas de incentivos*

La implantación de sistemas de remuneración con incentivos, así como la modificación de los ya existentes, se hará de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes. Si los implantaran con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, la empresa podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

Las empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema claro y sencillo.

Las empresas no podrán unilateralmente, imponer un incentivo o compensación económica que sustituya a las dietas y/o a las horas extraordinarias, salvo acuerdo expreso entre empresa y trabajador.

#### Artículo 13

##### *Rendimiento mínimo exigible y óptimo*

Se entiende por rendimiento mínimo exigible, el definido como correspondiente a una actividad normal con los sistemas internacionalmente conocidos. Asimismo, se deberá determinar un rendimiento óptimo que tenga por objeto limitar la aportación del personal en la máxima medida para que no suponga perjuicio físico o psíquico al trabajador.

La determinación concreta, tanto del rendimiento mínimo exigible como la del óptimo y la adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria que corresponda, se establecerá de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y en caso de no llegar a un acuerdo, se acudirá a la mediación solicitada por cualquiera de las partes, salvo cuando se implante con el carácter experimental a que se refiere el artículo anterior.

Una vez establecido el rendimiento mínimo exigible, a aquellos trabajadores que no lo alcancen por causas que le sean imputables, se les aplicará el artículo 54.2.e) del Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores.

#### Artículo 14

##### *Normas de trabajo*

La fijación de las normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio, se establecerán de común acuerdo entre las empresas y los representantes de los trabajadores. En cualquier caso, las empresas podrán exigir la atención, vigilancia y limpieza del interior de los vehículos, de la maquinaria, de los útiles, etc.

Las empresas tienen la obligación de que los vehículos se hallen en buenas condiciones, y que cumpla las normas y reglamentos que a tal fin recoge la Ley.

#### Artículo 15

##### *Redistribución y traslados de personal*

En el caso de que la empresa, con arreglo a las necesidades de la organización y productividad, procediese a la redistribución del personal, se respetará la ca-

tegoría profesional de éste y se le concederá el suficiente y racional tiempo de adaptación.

En el caso de cambiar de lugar de trabajo, las empresas abonarán a los trabajadores, el mayor tiempo invertido, analizando individualmente las situaciones contempladas. Las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de 3 meses.

Cuando el cambio de lugar de trabajo, suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que ésta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador, la empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo, cumpliendo siempre lo establecido en el artículo 40.4 del Real decreto legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, y posteriores disposiciones.

#### Artículo 16

##### *Jornada laboral*

La jornada laboral será de 39 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo, de lunes a viernes, regulándose de conformidad con la Ley 4/1983, y estableciéndose un calendario, de común acuerdo entre cada empresa y los representantes de los trabajadores. En aquellos casos en que la empresa y trabajadores establezcan, de común acuerdo, una jornada semanal de 40 horas efectivas, acordarán 3 días de descanso retribuidos que podrán disfrutarse en la forma que libremente pacten.

En el ámbito de la empresa, previa negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores, podrá establecerse un calendario de distribución distinta de la jornada que implique la posibilidad de superar los topes máximos, de acuerdo con lo previsto en el Real decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores, respetando los descansos mínimos fijados por la Ley.

Todos los trabajadores disfrutarán de 20 minutos diarios como mínimo, para el tiempo del “bocadillo”. Dicho tiempo tiene la consideración, a todos los efectos, de trabajo efectivo. Los contratados a tiempo parcial disfrutaran del descanso de bocadillo proporcional a su jornada, pudiendo ampliar dicho tiempo hasta un mínimo de 20 minutos no teniendo esa diferencia consideración de trabajo efectivo.

Se respetarán las condiciones más beneficiosas pactadas entre empresas y trabajadores.

Las empresas que abran en sábados y que están recogidas en las excepciones, no podrán realizar una jornada legal superior a cuatro horas.

Asimismo, se considerará permisible el trabajo en sábado, en los siguientes casos:

- a) Porteros de las empresas que cuenten con éste servicio de vigilante, de acuerdo con los turnos que vinieren estableciéndose.
- b) Personal encargado de la reparación de camiones cuando éstos deban continuar el viaje el lunes, a primera hora.

Con carácter general se mantendrán en sábado, las guardias y retenes para las situaciones excepcionales de urgencia, es decir, para el trabajo no habitual. Estas guardias, las realizarán los trabajadores que vinieran trabajando en sábado con anterioridad a éste acuerdo, y a través de un sistema de turnos, estrictamente rotatorios.

Excepciones mencionadas (en vigor desde el 1 de enero de 1985):

Mudanzas.

Mercancías perecederas.

Medicamentos y suministros hospitalarios.

Distribuidores de productos derivados del petróleo.

Grúas de construcción, especiales de gran tonelaje y salvamento.

Agencias de transportes de cualquier actividad de transporte que en la fecha, trabajen los sábados.

En todos los casos de las excepciones, se trabajará, de manera rotativa, 2 sábados de cada 6 como máximo. En las empresas de menos de 10 trabajadores, se tendrá en cuenta el número de trabajadores de plantilla, para establecer la rotación. La modificación pactada para trabajos en sábados no supondrá reducción de jornada.

A partir de este acuerdo se mantendrán los derechos adquiridos tanto individual como colectivamente, de manera que las empresas que con anterioridad vinieran realizando su jornada de lunes a viernes mantendrán en todos los casos ésta situación.

#### Artículo 17

##### *Horas extraordinarias*

Se considerarán como tales las que excedan de la jornada establecida que conste en el calendario laboral pactado en cada empresa, con los criterios expuestos en el artículo anterior.

Su realización es voluntaria por parte de los trabajadores, salvo las excepciones establecidas en las disposiciones vigentes en la materia.

Dichas horas extraordinarias se abonarán a precio único, que en ningún caso será inferior al concepto de hora ordinaria pactada a estos efectos y figurada en tablas. La cuantía de las horas extraordinarias se refleja para cada categoría en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 18

##### *Vacaciones*

###### 18.1 Vacaciones.

Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el presente Convenio, tendrá derecho al disfrute de un período de 30 días naturales de vacaciones retribuidas en función del salario real. Preferentemente se disfrutarán entre los meses de junio a septiembre, salvo en aquellas empresas que por, su tipo de trabajo, durante este período vean incrementada su actividad productiva. En este último supuesto los trabajadores verán incrementadas las vacaciones en 2 días, que no podrán adicionarse en el supuesto de efectuar vacaciones fraccionadas.

Dentro del primer trimestre del año, se establecerán de mutuo acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa, las fechas de disfrute de las vacaciones para cada trabajador; una vez fijadas, las empresas no podrán modificarlas unilateralmente.

Con independencia de lo anterior, las empresas podrán pactar individualmente con sus trabajadores, con la intervención de sus representantes, el fraccionamiento de las vacaciones, de manera que 21 días se realicen en el período estival de forma consecutiva (se entiende por período estival el comprendido entre el 21 de junio y el 21 de septiembre) el resto 14 días naturales, a lo largo del año que podrán fraccionarse de mutuo acuerdo entre las partes.

Este pacto podrá extenderse también de común acuerdo, en caso de que el fraccionamiento afecte a vacaciones establecidas, en meses distintos a los veraniegos.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso semanal ni en víspera.

###### 18.2 Bolsa de vacaciones.

Se establece una bolsa de vacaciones en compensación de los gastos de desplazamientos vacacionales, por una cuantía de 250,00 euros para el año 2007; de 300,00 euros para el año 2008; de 350 euros para el 2009 y de 400 euros para el 2010, o la parte proporcional en función de la permanencia del trabajador en la empresa.

Dichas cantidades se abonarán a todos los trabajadores coincidiendo con su disfrute.

#### Artículo 19

##### *Condiciones económicas y estructura salarial*

19.1 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.

19.2 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.

19.3 En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

19.4 El presente Convenio establece para cada categoría un Salario Base y un Plus de Convenio que son los que constan en las tablas salariales anexas.

Dichas percepciones son mínimas y obligatorias y para alcanzar su cuantía no podrá absorberse cantidad alguna, salvo aquellas a que se refiere el apartado 19.7 del presente artículo.

19.5 Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

19.6 En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30% del sueldo o salario base.

19.7 A partir del día 1 de febrero de 1998, fecha de entrada en vigor del Acuerdo General para las Empresas de Transportes por Carretera, las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir del 1 de febrero de 1998, o en virtud de convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

## Artículo 20

### *Gratificaciones extraordinarias*

Las pagas de junio, Navidad y marzo, se abonará a razón de 30 días de la columna correspondiente al salario base, plus convenio, más antigüedad.

El pago de dichas gratificaciones deberá realizarse, antes del día 22 del mes correspondiente, excepto la de Navidad que se abonará no más tarde del día 15 de diciembre, salvo que su abono se viniera efectuando, de hecho, prorrateado mensualmente, y en su defecto, cuando sea acordado con los representantes legales de los trabajadores.

Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

El año de ingreso del trabajador, se liquidarán en las fechas de abono de las pagas la parte proporcional al tiempo trabajado.



## Artículo 21

### *Plus de peligrosidad y trabajo en cámaras de congelación*

#### a) Plus de peligrosidad.

El personal que realice trabajos de transporte (conductores y acompañantes) o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos, y toda clase de ácidos recogidos en ADR, percibirá durante el tiempo que realice dichos trabajos un plus consistente en el 10% del salario base más antigüedad.

Las empresas autorizadas para realizar transporte y manipulación de mercancías catalogadas de peligrosas en régimen de carga fraccionada, de común acuerdo con los representantes de los trabajadores, designarán y formarán oportunamente, de entre su plantilla, el número de mozos especializados en función del volumen de dichas mercancías, con objeto de que realicen preferentemente éstos trabajos. Este grupo percibirá, por dicho concepto, el 10% sobre el salario base mensual más antigüedad.

La Comisión Paritaria estudiará las formas y modalidades de dichos planes de formación.

Cuando un vehículo de mercancías peligrosas entre en talleres para ser reparado, la empresa deberá proceder a la correspondiente desgasificación, ajustándose en todo caso a lo establecido en la legislación vigente.

#### b) Plus de trabajo en cámaras de congelación.

Los trabajadores que realicen su trabajo de forma habitual continua o discontinua en túneles o cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación  $-18^{\circ}\text{C}$  o inferiores, percibirán para el año 2007, a partir del acuerdo de registro del Convenio, un plus de penosidad por una cuantía bruta mensual de 50 euros. En 2008 la cuantía será de 55 euros. En 2009 la cuantía será de 60 euros y de 65 euros en 2010.

Se entenderá devengado el plus aún cuando la temperatura de la banda de  $-18^{\circ}\text{C}$ , establecida para el almacenamiento de productos congelados, tenga oscilaciones producidas por mantenimiento o apertura de puertas motivada por la entrada o salida de mercancías y cuando además el trabajador/a estibe o cargue manualmente los productos congelados desde la cámara de congelación al vehículo.

Por la naturaleza del plus éste dejará de abonarse en todos los casos cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador/a de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones. Se entenderán como medidas que eviten el riesgo las que supongan que el trabajador/a no sufra bajas temperaturas de las cámaras, como pueden ser cabinas climatizadas en carretillas, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esa circunstancia.

La percepción de este plus es compatible con el disfrute del día adicional para asuntos propios por el trabajo en cámaras frigoríficas a  $0^{\circ}$  centígrados.

En cuanto a la jornada para este tipo de trabajo, se encuentra regulada en el Real decreto 1561/1995 de 21 de septiembre.

## Artículo 22

### *Plus de nocturnidad*

Los trabajadores, independientemente de la forma en que fueren contratados, cuando presten sus servicios entre las 22 y las 6 horas, percibirán un plus consistente en el 25% del salario base que se devengará proporcionalmente al tiempo trabajado comprendido en el referido horario.

## Artículo 23

### *Plus de antigüedad*

La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, se satisfará a razón de 2 bienios al 5% y 5 quinquenios al 10%, calculados sobre el salario base pactado en el presente Convenio para cada categoría.

#### Artículo 24

##### *Quebranto de moneda*

El personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de quebranto de moneda, la cantidad de 9,19 euros mensuales, cuando el importe de lo cobrado en efectivo metálico sea igual o superior a 928,00 euros mensuales, respetando los derechos adquiridos.

#### Artículo 25

##### *Dietas*

El personal que salga de su residencia por causa del servicio, tendrá derecho al percibo de una indemnización por los gastos que se originen, que recibirá el nombre de dieta (anexo 2).

A efectos de devengo de dietas, se consideran 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 del mismo.

Dará derecho al percibo de 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 horas y retorne después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20 h y retorne después de las 22 h.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

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.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Salvo que se acuerde con la representación legal de los trabajadores, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Las dietas TIR empezarán a devengarse una vez cruzada la frontera española y hasta que la misma vuelva a cruzarse de regreso a territorio español.

El conductor que realiza ruta sometida a reglamentación ADR cobrará como dieta nacional la cantidad de 45,18 euros.

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 comidas que por necesidades del servicio y a petición de las empresas tenga que realizar el personal de plaza tendrán carácter extra salarial ya que constituyen la ayuda compensatoria por realizar la comida fuera de su domicilio, por necesidad de la empresa. Se abonarán a razón de 9,72 euros, que figura en el anexo 2.

Se considerarán comida plaza las de aquel personal que retorne a su centro de trabajo, antes de las 20 h. Queda excluido el personal de turno. En esta materia se respetarán especialmente los derechos adquiridos.

Las empresas, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento, salvo que se acuerde, con la representación legal de los trabajadores, o en su ausencia, individualmente, la distribución de su importe como mejora de manutención por pernoctar fuera del domicilio del trabajador.

Todas las cuantías de dietas incluidas en el anexo 2, se abonarán con carácter retroactivo a partir del 1 de julio de 2007 y durante el resto de años de vigencia

del Convenio, con efectos 1 de enero se revisarán sus importes con el IPC real del año anterior.

## Artículo 26

### *Jubilaciones*

#### 1. Jubilación forzosa.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% de su base reguladora de la prestación; y sea sustituido por otro trabajador, o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos (Ley 14/2005 de 1 de julio) en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

#### 2. Jubilación a los 64 años.

Ambas partes estiman, igualmente como muy positiva su aplicación a los 64 años. Por ello, los firmantes, recomendarán a todas las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio la utilización del mecanismo legal que se establece en el Real decreto 1.194/1985 de 17 de julio.

Cuando un trabajador con contrato de trabajo indefinido se jubile a los 64 años, las empresas pasarán a la situación de fijo indefinido a un trabajador sometido a la relación contractual temporal que tenga la misma categoría laboral y una antigüedad en la empresa de más de 6 meses.

#### 3. Jubilación parcial.

De conformidad con lo dispuesto en ET artículo 12.6, modif. L 12/2001 artículo 1.7; LGSS artículo 166 -modif. L 24/2001 artículo 34.6; RD 144/1999 artículo 8 a 17, se considera jubilación parcial la iniciada después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo. Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

a) Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo.

b) El trabajador debe reunir los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social con excepción de la edad, que ha de ser inferior en 5 años, como máximo, a la exigida, o cuando, reuniendo las condiciones generales, haya cumplido ya dicha edad.

c) La jornada de trabajo y el salario deben reducirse un 85% de aquéllos, salvo pacto en contrario.

d) Al objeto de conciliar que la prestación y distribución del 15% de la jornada a trabajar se realice con criterios razonables para la organización del trabajo en las empresas y del criterio del trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

e) La relación laboral se extingue al cumplirse la edad de 65 años o al producirse la jubilación total, y así mismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecidos por la Ley en estos supuestos.

f) Son compatibles las percepciones obtenidas en ambos casos, es decir, la retribución del trabajo a tiempo parcial y la pensión de jubilación que la Seguridad Social reconozca al trabajador.

g) El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes (RD 144/1999 artículo 10).

h) Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la petición de acceso a la situación de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que cumpliendo los requisitos legales para ello y tengan como mínimo 13 años de per-

manencia en la empresa, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma, salvo modificación legislativa que tendrá readecuación inmediata.

i) Una vez comunicado el preaviso, el trabajador cubrirá ante el INSS el trámite previo de solicitud, y una vez reciba de este organismo la conformidad respecto del cumplimiento inicial de los requisitos exigidos legalmente, lo pondrá en conocimiento de la empresa para que proceda a realizar los trámites correspondientes para la jubilación.

j) Recibida la solicitud del trabajador de proceder a su jubilación parcial, la empresa estará obligada a aceptarla en el plazo de treinta días a contar desde la solicitud, siempre y cuando exista trabajador relevista y se concreten de mutuo acuerdo las condiciones en que tendrá lugar. Esta circunstancia se pondrá en conocimiento de la RLT.

k) En el caso de cese del trabajador relevista el preaviso por escrito que debe darse con una antelación mínima de 15 días previsto en el artículo 53 de este convenio para las bajas voluntarias del trabajador, será de 30 días en los supuestos contemplados en este artículo, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de los conceptos de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

## Artículo 27

### 27.1 Accidentes de trabajo y enfermedad.

Las empresas abonarán en caso de incapacidad temporal, derivada de accidente, hasta el 100% del salario real, a partir del mismo día del accidente con el tope máximo señalado en la legislación sobre accidentes de trabajo. Durante el período de hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, prescrito facultativamente, sea por accidente o enfermedad, se completará el 100% del salario real desde el primer día. Se entenderá comprendido en tal período el tiempo de espera seguido de hospitalización, así como el de recuperación, debiéndose acreditar tales extremos por los facultativos correspondientes.

En caso de baja por enfermedad sin hospitalización se cobrará la primera baja del año natural al 100% del salario real desde el primer día, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los conductores se les abonará el 100% del salario real.

Las bajas sucesivas sin hospitalización, y dentro del mismo año natural, siempre que las mismas superen 30 días de duración, se abonarán al 90% del salario real a partir del día 31, sin retroactividad, con el tope máximo de la base de cotización de contingencias profesionales.

A los efectos del presente artículo, el salario real estará constituido por la totalidad de las percepciones salariales en jornada ordinaria, obtenidas por el trabajador en los 12 meses anteriores a la fecha en que se hubiere producido el hecho causante.

### 27.2 Fallecimiento fuera plaza.

Cuando se produzca el fallecimiento fuera de plaza, en función del trabajo y por causa de éste, los gastos de traslado de los restos correrán a cargo de la empresa en la cuantía en que éstos superen las prestaciones que para estos casos tienen establecidas la Seguridad Social.

## Artículo 28

### *Prendas de trabajo*

Las empresas facilitarán anualmente, a sus trabajadores, 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 de muelle, que lo solicite:

2 batas o 1 pantalón, 1 chaquetilla y 1 camisa de verano.

Personal de movimiento:

Verano: 2 pantalones y 2 camisas manga corta.

Invierno: 2 pantalones, 2 camisas manga larga, 2 chaquetas y 2 jerseys; 1 anorak cada 2 años.

Personal de taller y engrase:  
3 monos o 3 chaquetillas y 3 pantalones.  
2 jerseys.

Las empresas facilitarán 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.

Las empresas tendrán a disposición del personal guantes para manipular hierros, material u objetos que requieran protección de las manos.

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

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

#### Artículo 29

##### *Retirada del permiso de conducción*

En caso de que a un conductor, le fuese retirado el permiso de conducción y siempre que esto sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa y por cuenta y orden de la misma, deberá ser acoplado a un puesto de trabajo lo más cercano posible en la escala de categorías del presente Convenio, y se garantizarán durante dicho período las percepciones correspondientes a su categoría. Si la retirada es por 6 meses, dicho beneficio, sólo podrá ser utilizado una sola vez.

Si por las características de la empresa no existiera ningún puesto de trabajo distinto al de conductor, dicho beneficio sólo se aplicará por un período de 6 meses al 100%, y por el resto del período de suspensión se reducirá al 80% de las percepciones que correspondan.

Se excluirá el caso de ingestión de drogas y/o alcohol probada y/o habitual.

Se amplía el contenido de dicha protección a las retiradas producidas durante el período “in itinere” con el máximo de 1 hora de ida y 1 hora de vuelta, excepción hecha de los casos de droga, alcohol y delitos tipificados en el Código Penal. Se producirá acoplamiento a la categoría más cercana, con retribución del trabajo que se realice.

Con el fin de regular las posibles consecuencias legales derivadas de la aplicación del carne por puntos y de la pérdida de los mismos, a aquellos trabajadores que contraten una póliza de seguro que cubra la retirada temporal del carné de conducir necesario para su trabajo y solo para eso, previa justificación de la contratación del mencionado seguro, la empresa le abonará el coste de la póliza, con un máximo de 75 euros anuales.

En el supuesto de que la retirada sea de las que obligan a la empresa a mantener el salario y acoplarlo a otro trabajo, el importe del seguro percibido (excluyendo las mejoras que pueda haber concertado el trabajador a su cargo) deberá ser abonado a la empresa y de no hacerse la empresa no estará obligada al abono del salario, situándose en tal caso durante el tiempo que dure dicha retirada (hasta un máximo de 13 meses) el trabajador en excedencia. Procediéndose a la reincorporación inmediata en su puesto de trabajo una vez recuperado el permiso de conducción, manteniéndose igualmente la antigüedad y demás condiciones laborales. En caso de cese en la empresa, dentro del año de cobertura el trabajador deberá reintegrar el importe percibido por la prima del seguro.

#### Artículo 30

##### *Conductores grupo 3 apartados 1, 2 y 3*

a) El conductor que haya estado ausente más de 5 días y vuelva al centro de trabajo habitual, tendrá derecho al descanso reglamentario establecido.

b) Las empresas deberán facilitar obligatoriamente al conductor las hojas de control y ruta establecidas en la legislación vigente y en el Acuerdo Internacional del Transporte por Carretera.

c) En la obtención de tarjeta de tacógrafo digital, las empresas abonarán hasta un máximo de 30 euros, previa justificación de su obtención. No obstante, el trabajador que la obtenga, deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 1 año, debiendo reintegrar el importe íntegro percibido en caso de cesar en la empresa, antes de dicho período.

d) En las renovaciones de los permisos de conducción, ADR, tarjeta de tacógrafo digital, tanto los gastos que conlleven, como el tiempo razonablemente empleado, hasta un máximo de 3 horas, correrán a cargo de la empresa, si bien el trabajador que la obtenga deberá permanecer en la plantilla de esa empresa por tiempo no inferior a 3 años, debiendo reintegrar los importes percibidos en caso de cesar antes de dicho período. En el caso de la renovación del carne ADR, no existirá el límite temporal siendo este el razonablemente necesario.

### Artículo 31

#### *Derechos sindicales*

a) Los trabajadores podrán reunirse en asamblea fuera de las horas de trabajo y en los locales de la empresa, a petición de los representantes de los trabajadores o centrales sindicales más representativas del sector, previa autorización de aquélla, que deberá conceder, cuando se haya avisado con el tiempo suficiente y no exista impedimento grave.

b) Las empresas permitirán en toda su amplitud las tareas de afiliación, propaganda e información sindicales, con tal de que éstas no alteren el proceso de trabajo en circunstancias normales. Se mantendrán los derechos sindicales actualmente vigentes a la firma del Convenio. Los representantes de los trabajadores y trabajadoras dispondrán de 40 horas mensuales retribuidas.

c) 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 sin tope, incluso anualmente. 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.

d) Cobro de cuota: Las empresas estarán obligadas al descuento de la cuota sindical por nómina, siempre que el trabajador afectado lo solicite por escrito. 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 artículo 55 del Estatuto de los trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

e) Se reconocen las secciones sindicales de empresa. En las de más de 200 trabajadores los sindicatos que tengan presencia en el comité de empresa y además una representación superior al 10% del sector tendrán derecho a un delegado sindical con las mismas condiciones y derechos que la LOLS, establece para las empresas de más de 250 trabajadores.

f) 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, podrá dar lugar por acuerdo 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.

g) Se dotará, previo acuerdo con la Empresa, y en aquellos centros de 200 o más trabajadores, del siguiente material:

1. Un local adecuado, siempre que sea posible.
2. Material fungible de oficina razonablemente necesario.
3. Línea telefónica con acceso a Internet.
4. Equipo informático básico.
5. Mobiliario de oficina, cubriendo las necesidades mínimas necesarias (mesas, sillas, armarios, archivadores).

h) En el ámbito del Convenio, en aquellas empresas que tengan más de un centro de trabajo en la misma provincia, se podrá constituir, a propuesta del comité de empresa y de acuerdo con la empresa, un comité intercentros respetando la proporcionalidad de la representación Sindical de los diferentes centros y garantizando un mínimo de un representante por centro.

## Artículo 32

### *Salud laboral*

#### a) Aspectos generales.

Las partes firmantes del presente convenio colectivo, para certificar su firme compromiso de colaboración y mejora con respecto a la seguridad y salud en el trabajo, observarán los criterios y contenidos mínimos en prevención de riesgos laborales suscritos por las distintas organizaciones empresariales y sindicales en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva.

#### b) Política preventiva.

1. La empresa, a partir del plan de prevención, se compromete a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en los procesos técnicos de organización del trabajo como en todos los niveles de la línea jerárquica de la empresa. El plan de prevención será conocido por todos los trabajadores/as de la empresa.

2. Como principio general se adoptarán las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual y se vigilará el correcto cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas.

3. Los objetivos de la prevención en la empresa deberán tener fiel reflejo en la dotación de los recursos y responsables que permitan la materialización de los mismos.

4. En aquellas empresas que por el número de trabajadores/as no corresponda legalmente la constitución de un Comité de Seguridad y Salud se constituirá una Comisión de trabajo integrada por los delegados/as de personal y una representación empresarial para atender y abordar los temas de seguridad y salud en el trabajo.

#### c) Vigilancia de la salud.

1. La vigilancia de la salud, en el ámbito laboral, se regirá por los principios de pertinencia, proporcionalidad y con finalidad estrictamente preventiva.

2. El conjunto de pruebas que hayan de realizarse se tratarán en el seno del Comité de Seguridad y Salud. Para ello, se informará anualmente al CSS, mediante documento de carácter epidemiológico, de los resultados de la vigilancia de la salud. Los criterios epidemiológicos que como mínimo deberán incluirse serán los de puestos de trabajo, edad y género, respetando, en cualquier caso, la confidencialidad de datos de los trabajadores/as.

3. Los trabajadores/as, antes de someterse a la vigilancia de la salud, han de ser informados de los objetivos y los contenidos de esta, así como requerírseles el consentimiento informado. Se procederá a entregar copia de los resultados de los exámenes de salud particulares a los trabajadores/as que se hayan sometido a los mismos.

4. Cuando, como resultado de los exámenes médicos derivados de la vigilancia de la salud con relación a la aptitud del trabajador/a para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador/a sea calificado como “no apto” para su trabajo habitual, se valorará en el seno del CSS la posibilidad del cambio de puesto de trabajo, siempre que el trabajador lo solicite.

#### d) Formación en prevención.

1. Para fomentar la cultura preventiva en la empresa se considera indispensable la formación en materia de prevención de riesgos laborales para los trabajadores/as y para los mandos. Por ello, dependiendo de las tareas que en cada centro de trabajo se desarrolle, se implantarán planes de formación específicos.

2. La formación que reciban los trabajadores/as estará centrada en el puesto de trabajo al que estén adscritos y versará como mínimo sobre:

##### a. Riesgos potenciales.

##### b. Productos que se utilizan.

- c. Procedimientos de prevención.
- d. Protecciones mecánicas.
- e. Equipos de protección individual (EPI): correcta elección, uso, funcionamiento y mantenimiento.

La formación en materia de prevención se dará siempre que sea posible dentro de la jornada laboral, de optarse por otro horario alternativo este sólo podrá modificarse previo acuerdo en el seno del comité de seguridad y salud y no supondrá en ningún caso coste alguno para los trabajadores/as.

- e) Coordinación empresarial.

1. En el seno del CSS se discutirá el desarrollo, concreción y puesta en marcha de los mecanismos de coordinación preventiva.

Los medios de coordinación habrán de contener como mínimo la información a los trabajadores/as, delegados/as, contratos y subcontratas de obras y servicios, así como unas medidas de cooperación que faciliten la participación de todos los agentes implicados. Es decir, empresas, representantes de los trabajadores/as y servicios de prevención.

- f) Delegados/as de prevención.

Los delegados/as de prevención, sean o no miembros del comité de empresa, gozarán de las mismas garantías en el ejercicio de sus funciones que se recogen en el artículo 68 del Estatuto de los trabajadores/as, así como las funciones y facultades recogidas en los artículos 36.2.a., 36.2.c, 37.1 y 37.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, es decir:

Reuniones del CSS.

Convocatorias del empresario/a relacionadas con la prevención de riesgos.

Visitas al centro de trabajo cuando se hayan producido daños a la salud de los trabajadores/as.

Acompañar a los técnicos o personas que realicen la evaluación de riesgos, miembros del servicio de prevención, inspectores de trabajo.

- g) Pausa PVD- Para trabajadores/as usuarios/as de equipos de pantalla de visualización.

Son considerados trabajadores usuarios de PVD, todos aquellos que superen las 4 horas diarias o 20 horas semanales de trabajo efectivo con dichos equipos.

Con el fin de aplicar el criterio anterior, ambas representaciones negociarán las pausas que puedan corresponder en los términos previstos legalmente (RD 488/1997). De no llegarse a un acuerdo ambas representaciones se someterán a los procedimientos del TLC.

- h) Dispositivos correctores de la visión.

Aquellos dispositivos correctores de la visión a que se refiere el RD 488/1997, que sean prescritos en los reconocimientos médicos, según protocolos de vigilancia de la salud por puesto de trabajo, con el fin de poder trabajar a las distancias requeridas específicamente en el puesto equipado con pantalla de visualización de datos, serán proporcionados por el empresario. Los términos en los cuales serán proporcionados, se acordarán con la RLT.

- i) Plazos de resolución.

La Comisión Paritaria resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Salud Laboral le planteen algunas de las partes.

### Artículo 33

#### *Chequeo médico*

Las empresas establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por ésta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la Legislación sobre accidentes de trabajo.

Los conductores y el personal que preste su trabajo frente a pantalla y los trabajadores expuestos a productos químicos, y todos aquellos que estén expuestos a



las condiciones de peligrosidad y penosidad establecidas en el artículo 21 de este Convenio, si lo solicitan, se le efectuará, además, una revisión cada seis meses.

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

#### Artículo 34

##### *Permisos*

##### 34.1 Permisos retribuidos.

En el supuesto de matrimonio, el trabajador tendrá derecho a una licencia de permiso retribuido de 15 días naturales.

Tres días por el nacimiento de hijo y por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario prescrito por el facultativo correspondiente, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 5 días.

Se entiende por desplazamiento, siempre que el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto fuera del ámbito provincial o que dentro del mismo suponga un tiempo superior a 6 horas utilizando los servicios públicos normales.

Asimismo, se concederá 1 día de permiso retribuido por razón de boda de padres, hermanos o hijos.

Cada uno de los beneficios establecidos en el presente artículo para los matrimonios o cónyuges, les será de aplicación en la misma medida a las parejas de hecho legalmente constituidas.

Igualmente, las empresas concederán 2 días de permiso retribuido para asuntos personales, a aquellos trabajadores que lo soliciten con una antelación mínima de 48 h y siempre que su concesión no afecte a más del 10% del grupo profesional en un mismo día. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo casos de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores que desarrollen habitualmente su trabajo en cámaras frigoríficas a menos de 0º centígrados, dispondrán de un día adicional para asuntos propios.

##### 34.2 Permisos no retribuidos.

Los trabajadores tendrán derecho a 5 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 2 trabajadores de la misma sección.

#### Artículo 35

##### *Pólizas*

Las empresas vienen obligadas a contratar para sus trabajadores, un seguro de accidente, ateniéndose a la normativa vigente. En todos los supuestos, las causas que los motiven han de ser consecuencia de accidente laboral, sus cuantías para el año 2007 serán las siguientes:

Para incapacidad permanente absoluta para todo trabajo: 43.260 euros.

En caso de muerte: 38.110 euros.

Por invalidez permanente total para su profesión habitual: 24.720 euros.

Dichas cantidades las cobrarán los beneficiarios de las víctimas o los accidentados siendo su vigencia la total del Convenio.

Las empresas dispondrán de un plazo máximo de 1 mes a partir de la fecha de notificación a las partes del acuerdo de registro y disposición de publicación por parte de la autoridad laboral, conforme a lo previsto en el artículo 90 de 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, para adecuar las pólizas contratadas a las coberturas que menciona este artículo.

#### Artículo 36

##### *Pluriempleo*

Las empresas se comprometen a no contratar trabajadores que presten servicios en jornada completa en una empresa y cuyo contrato supondría situación de

pluriempleo. En ningún caso la suma de las dos jornadas podrá suponer que se superen 8 horas diarias.

#### Artículo 37

##### *Clasificación profesional*

###### 37.1 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. Las comisiones negociadoras de convenios colectivos de ámbito inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los establecidos en el presente capítulo, podrán formular a la Comisión Paritaria del Acuerdo General las propuestas que estimen oportunas.

3. 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, 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 art. 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 6 meses durante 1 año o a 8 durante 2 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.

#### SECCIÓN SEGUNDA

##### *Clasificación general*

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

- Grupo 1 personal superior y técnico.
- Grupo 2 personal de administración.
- Grupo 3 personal de movimiento.
- Grupo 4 personal de servicios auxiliares.

##### *Grupo 1*

###### *Personal superior y técnico*

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

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

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

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

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

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

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

1.4 Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

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

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

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

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

1.9 Jefe de tráfico de segunda. Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 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.

1.10 Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director o delegado de sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio,

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

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

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

1.12 Jefe de taller. Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de 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.

1.13 Contraamaestre o encargado. Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de 25 operarios en talleres que tengan entre 25 y 50 trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de 15 operarios.

## *Grupo 2*

### *Personal de administración*

Pertencen 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:

2.1 Oficial de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre 4 y 7, 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.

2.2 Oficial de segunda. Pertencen 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 3 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.

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

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

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

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

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

### Grupo 3

#### *Personal de movimiento*

Pertencen 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:

3.1 Conductor mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase C + E, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de 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 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 3.4.

3.2 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.

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

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

Mediante el complemento de puesto de trabajo que se acuerde colectivamente en el ámbito de la empresa, además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

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

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

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

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

3.4 B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

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

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

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

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

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

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

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspector-visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar

dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

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

3.7 Ayudante y/o mozo especializado. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde 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. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de mudanzas estarán a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

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

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

#### *Grupo 4*

##### *Personal de servicios auxiliares*

Pertencen 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:

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

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

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

4.4 Capataz de taller o jefe de equipo. Es el que, a las órdenes directas de un contra maestro, 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 10,

que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

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

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

El Carpintero de mudanzas y guardamuebles, que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza, se clasificará en una de las categorías 4.5 ó 4.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

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

4.8 Peón ordinario. Es 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 lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

#### SECCIÓN TERCERA

##### 37.2 Disposiciones comunes a diversas categorías.

El conductor de mercancías peligrosas debe figurar como conductor mecánico y/o ADR. Estos conductores deben estar provistos del permiso correspondiente a esta categoría y que conduzcan vehículos cuyo tonelaje sea superior a 5 toneladas de carga útil.

Los conductores que conduzcan vehículos de carga útil de más de 16.000 kilos o trailers, se equiparán a la categoría de conductor mecánico.

Los conductores de carretillas elevadoras desde 1.300 kilogramos de carga se equiparán a conductores de furgonetas, ejerciendo función de manipulador de carretilla y de mozo, respetándose las condiciones más beneficiosas que se disfrutaban en la actualidad, siempre y cuando ejercieran sus funciones de forma continuada.

A los manipuladores de grúas-puente de muelle, se les reconoce la categoría profesional equiparado económicamente a la categoría de conductor furgoneta.

El manipulador-grúa-muelle realizará funciones de mozo especialista en defecto de su función específica.

Los mozos y peones se equiparán económicamente, es decir, en cuanto a percepciones, a mozo especialista y peón especialista, respectivamente, a partir de los 2 años de ostentar dicha categoría, desde la fecha de su ingreso en la empresa.

Los auxiliares administrativos que cumplan 4 años de permanencia en la empresa con dicha categoría, pasarán a la categoría de oficial de segunda administrativo, si acreditaran la titulación de formación profesional de primer grado o bachillerato o cualquier titulación oficial de carácter análogo, que contemple conocimientos de contabilidad, informática o similares con respecto al puesto desempeñado. Los ascendidos a oficial de segunda administrativo, podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

Los oficiales de segunda administrativos que acrediten una permanencia en la empresa de 4 años y acrediten la titulación de FP segundo grado rama administrativa o cualquier titulación oficial de carácter análogo o superior o que en su defecto, de manera voluntaria, asistan y aprueben los procesos formativos que sindicatos y organizaciones empresariales facilitarán a través de los organismos oficiales, accederán a la categoría de oficial de primera administrativo. Dichos procesos formativos se realizarán fuera de la jornada de trabajo. Los ascendidos a oficial de



primera administrativo podrán realizar los cometidos propios de la categoría de procedencia.

#### Artículo 38

##### *Ayuda escolar*

Los trabajadores que realicen estudios medios o superiores establecerán de común acuerdo con la empresa horarios que permitan el desarrollo de sus estudios sin impedimento al trabajo diario.

Para los hijos de los trabajadores con edades comprendidas entre los 3 y los 16 años, se establece una ayuda escolar para el año 2007 de 44,97 euros por hijo y año, las cuales se devengarán siempre que se cumpla dicha edad antes del 30 de junio, y asimismo se abonarán a lo largo de dicho mes.

#### Artículo 39

##### *Decreto ley 1561/1995*

La interpretación y desarrollo del Decreto 1561/95, se remite a lo que se establezca a nivel estatal, no aplicándola de forma unilateral por ninguna de las partes.

#### Artículo 40

##### *Multas y sanciones de tráfico*

Las empresas serán responsables, en su caso, de las sanciones y multas de tráfico y seguridad vial, que se impongan a los conductores por parte de la autoridad cuando éstas sean imputables a las mismas.

El conductor viene obligado, cuando le sea notificado personalmente, a entregar el boletín de denuncia a la empresa a la mayor brevedad posible. Los desacuerdos en ésta materia pasarán a la Comisión Paritaria.

#### Artículo 41

##### *Canon negociación convenio*

El importe del canon de negociación a que se refiere el artículo 11 de la LOLS será de 40 euros, como gastos de gestión de los sindicatos representados en la Comisión Negociadora del Convenio. Ambas partes acuerdan que dicho importe se abonará de una sola vez ingresándose por las empresas en la cuenta bancaria que dichos sindicatos designen a tal efecto.

En el plazo de 30 días después de la fecha de publicación del convenio en el boletín oficial correspondiente, los trabajadores que no deseen que se les descuente la cantidad que en concepto de canon de negociación se ha recogido en el apartado 1 del presente artículo, deberán de manifestarlo voluntariamente, y por escrito a la dirección de la empresa.

Esta cláusula tiene la vigencia del presente Convenio.

A fin de facilitar las gestiones burocráticas en relación con el canon de negociación del convenio, en las empresas donde exista comité de empresa o delegados de personal, el trabajador que no desee que se le descuente dicho canon, lo comunicará por escrito a estos. Una vez terminado el plazo establecido (30 días), estos le entregarán a la empresa la relación definitiva, procediendo la empresa al descuento automático del canon y su ingreso en la cuenta que los sindicatos designen a tal efecto.

#### Artículo 42

##### *Duración del contrato. Ascensos*

42.1 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 informarle 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.

42.2 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.

42.3 La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, de 3 meses para el resto del personal del grupo 1 y de 2 meses para los demás trabajadores.

42.4 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.

#### Artículo 43

##### *Tribunal Laboral de Cataluña*

Las partes firmantes del presente Convenio, en representación de los trabajadores y empresas comprendidas en el ámbito personal del mismo, pactan expresamente el sometimiento a los procedimientos de Conciliación y Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña, para la resolución de los conflictos laborales de índole colectivo o plural que pudieran suscitarse, así como los de carácter individual no excluidos expresamente de las competencias de dicho Tribunal, a los efectos de lo establecido en los artículos 63 y 154 del TRLPL.

En particular manifiestan su voluntad de someterse a los procedimientos siguientes:

Conciliación, a través de las delegaciones territoriales del Tribunal Laboral de Cataluña, en cualquiera de los conflictos previstos anteriormente.

Mediación, ante la Comisión de Mediación del Tribunal Laboral de Cataluña.

Conciliación sobre servicios de mantenimiento en caso de huelga, ante la delegación específica del TLC en dicha materia.

#### Artículo 44

##### *Formación continua*

Las partes firmantes valoran la importancia del Acuerdo Nacional de Formación Continua firmado, entre las organizaciones patronales y sindicales más representativas (CEOE, CEPYME, UGT, CIG y CCOO).

Por todo ello se comprometen a fomentarla conjuntamente.

Para tal fin se creará una Comisión Paritaria del sector, que tendrá una composición de 8 miembros, 4 de la representación patronal y 4 de la representación sindical, esta Comisión se constituirá como máximo a los 2 meses de la firma del Convenio.

La Comisión Paritaria de la Provincia de Barcelona, tendrá como funciones:

Fomentar la formación de los trabajadores de su ámbito, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Nacional de Formación Continua.

Informar, orientar y promover los planes agrupados en el ámbito de la provincia de Barcelona.

Hacer estudios, análisis y diagnósticos de las necesidades de formación continua de empresas y trabajadores del sector en la provincia de Barcelona.

Además de las funciones propias de la Comisión, relacionadas anteriormente, ésta promoverá, las siguientes cuestiones:

- a) Promover el desarrollo personal y profesional.

b) Contribuir a la eficacia económica mejorando la competitividad de las empresas.

c) Adaptarse a los cambios tecnológicos.

d) Contribuir a la formación.

Todas las empresas tienen la obligación de informar a los representantes legales de los trabajadores/as de cual es la formación realizada y los permisos individuales de formación (PIF) que concederán.

#### Artículo 45

##### *Modificación sustancial de las condiciones de trabajo*

En los casos de modificación sustancial de condiciones de trabajo, la empresa no procederá con dichas medidas, sin haber agotado un período de consultas de 30 días para las empresas con comité de empresa y 15 días para las empresas con delegado de personal, salvo existencia de un plazo legal superior.

#### Artículo 46

##### *Empresas de trabajo temporal*

En la contratación de servicios con las empresas de trabajo temporal, se tendrán en cuenta las siguientes normas:

##### *Supuestos de utilización.*

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquel.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición, cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado, cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa, con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el trabajo de selección o promoción.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

##### *Duración*

1. La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de 6 meses en el supuesto previsto en la letra b), del artículo anterior y de 3 meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás, su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación de trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

##### *Exclusiones*

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51, y 52, apartado c), del Estatuto de los trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Se acuerda constituir una Comisión que analice y estudie dentro del sector la utilización de las empresas de trabajo temporal.

Se conviene que estas contrataciones, en el cómputo anual y por centro de trabajo, se mantengan dentro de los siguientes porcentajes, pudiéndose analizar su superación en los supuestos en que proceda, a criterio de la Comisión a constituir:

Empresas de más de 26 y hasta 100 trabajadores, el 25%.

Empresas de más de 100 trabajadores el 20%.

En ambos casos se redondeará el exceso a la unidad inmediatamente superior.

#### Artículo 47

##### *Inaplicación salarial*

Aquella empresa que por razones económico-financieras no pudiese hacer frente, en todo o parte, a las condiciones económicas contenidas en el presente Convenio colectivo, deberá, para poder acogerse a la no aplicación de la totalidad o parte de los mismos, comunicar su intención mediante escrito a la Comisión Paritaria del Convenio. Paralelamente, solicitará trámite de mediación ante el Tribunal Laboral de Cataluña (TLC).

El TLC podrá solicitar cuanta documentación considere necesaria, debiendo la empresa facilitarla.

En las empresas donde se acuerde el descuelgue, se creará una Comisión de Seguimiento, integrada por los representantes de los trabajadores de la empresa y la dirección de la misma, que con el asesoramiento necesario velará por el cumplimiento de lo acordado en el Tribunal Laboral de Cataluña, así como por la superación de las causas que motivaron el descuelgue.

Desde que la empresa solicite el trámite de mediación hasta la finalización del proceso no podrán pasar más de 30 días.

Se guardará total sigilo profesional sobre la información y/o documentación que se aporte por la empresa.

Mediante escrito, la empresa dará cuenta, a la Comisión Paritaria, del resultado de la mediación ante el TLC, adjuntando copia de las actas de mediación.

La solicitud de inaplicación del incremento salarial por parte de las empresas debe hacerse dentro del mes siguiente a la notificación a las partes firmantes del acuerdo de registro y publicación de la autoridad laboral.

#### Artículo 48

##### *Contrato de formación*

Podrá utilizarse esta contratación en jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y 21 años, con el objeto de facilitar la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño de alguno de los oficios o puestos de trabajo correspondientes a los grupos de personal administrativo y taller, que se detallan en las tablas salariales anexas al presente Convenio.

La duración del contrato no podrá ser inferior a 6 meses ni superior a 2 años.

La formación teórica del trabajador será el equivalente, como mínimo, del 15% del total de la jornada pactada.

Los trabajadores con contrato de formación percibirán, por la realización de las tareas que le son propias, los salarios que constan en las tablas salariales del Convenio. Queda expresamente prohibida la compensación del tiempo de formación por salario.

El trabajador en formación, recibirá la formación práctica bajo la tutoría de la persona que al efecto designe la empresa, que deberá poseer la calificación profesional requerida. Las funciones de tutoría se desarrollarán dentro de la jornada ordinaria y, si las desarrollase un empleado de la empresa, se considerará a todos los efectos tiempo de trabajo efectivo.

A la finalización del contrato, el tutor valorará la calificación profesional del trabajador en formación, para asumir las funciones propias de la categoría para la que ha sido formado.

#### Artículo 49

##### *Contratación a tiempo parcial*

Para que las empresas puedan contratar directamente a un trabajador mediante contrato de una duración de 12 horas o menos a la semana, o 48 o menos al mes, será preciso el acuerdo previo con los representantes de los trabajadores.

#### Artículo 50

##### *Desarrollo de los Acuerdos interconfederales para la estabilidad en el empleo*

Con efectos de 17 de mayo de 1998, se acuerda la extensión del régimen jurídico de los contratos a que se refiere el artículo 15 del ET así como la ampliación de la duración del contrato eventual previsto en el apartado 1.b, de dicho artículo, a 12 meses, dentro de un período de 18 meses, todo ello conforme a las previsiones contenidas en la Ley 63/1997, de 26 de diciembre y ello, en aquellas empresas que cumplan los requisitos siguientes:

1. El total de la contratación temporal, incluidos los contratos de puesta a disposición por ETT excluidos los contratos de interinidad, salvo sustituciones por vacaciones, no deberán superar en computo de 12 meses, en condiciones de jornada homogénea y por centro de trabajo, los siguiente límites:

- a) hasta 50 trabajadores, 35%
- b) hasta 100 trabajadores, 30%
- c) más de 100 trabajadores, 25%

Se redondearán al alza las fracciones resultantes.

Las partes firmantes de este acuerdo, podrán requerir a la representación legal de los trabajadores o a la empresa, la remisión a la Comisión Paritaria del Convenio, de los datos relativos al presente acuerdo, que deberán ser enviados a la citada Comisión en el plazo máximo de 1 mes.

A partir del 17 de mayo de 1999, quienes no cumplan los requisitos establecidos en el presente artículo y deseen regularizar dicha situación, deberán en materia de empleo, pactarlo necesariamente con la representación legal de los trabajadores en la empresa.

Para superar los límites establecidos anteriormente, de forma que no computen a estos efectos, deberá contar con el acuerdo de los representantes de los trabajadores y el refrendo de la Comisión Paritaria.

#### Artículo 51

##### *Preaviso*

De acuerdo con lo previsto en el art. 49.d) 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, el trabajador que cause baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo con el plazo previsto en su contrato y en defecto de este, con 15 días de antelación, quedando en caso contrario la empresa, facultada para deducir de la liquidación final, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

#### Artículo 52

##### *Régimen disciplinario*

52.1 Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste 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 Acuerdo General, el Convenio colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

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.

52.2 Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de 1 mes.

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

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

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

7. Faltar al trabajo 1 día, sin causa justificada, en el período de 1 mes.

52. Son faltas graves:

1. Más de 3 faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de 1 mes.

2. Faltar 2 días al trabajo, durante 1 mes, sin causa justificada.

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

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.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

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

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.

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

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.

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.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 52.2, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 52.2.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 52.2.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 52.2.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 52.2.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de 1 trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

52.4 Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de 6 meses o 20 durante 1 año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de 6 meses, o 10 días alternos durante 1 año.

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

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

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

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

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

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

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

10. La 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.

#### Artículo 53

##### *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 2 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.

En cualquier caso, las empresas estarán obligadas a comunicar a los representantes de los trabajadores los hechos a imputar y la calificación previa, de la sanción a imponer a un trabajador con la antelación suficiente, que será, como mínimo, de 3 días laborables para las faltas muy graves, graves y leves, a fin de estudiar conjuntamente los hechos integrantes de la falta que se le imputa. Este trámite no será necesario en la amonestación verbal. En caso de no llegar a un acuerdo entre empresa y representantes de los trabajadores, las partes harán uso de las facultades que por Ley se les reconoce.

Siempre que se trate de faltas muy graves, relacionadas con el acoso en cualquiera de sus vertientes, la empresa podrá adoptar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa y cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que deba imponerse.

Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

De ser revocada la sanción por la jurisdicción competente, la empresa se verá obligada al abono de los salarios correspondientes a la suspensión cautelar de empleo y sueldo acordado.

Podrá acordarse igualmente esta suspensión en otros supuestos, con la conformidad de la RLT.

#### Artículo 54

##### *Prescripción*

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 6 meses de haberse cometido.

#### Artículo 55

##### *Acoso sexual*

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 54, en función de la gravedad del hecho.

#### Artículo 56

##### *Ley de violencia de género*

La empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de los trabajadores/as que lo sufran, los derechos recogidos en La Ley orgánica 1/2004, sobre medidas de protección integral contra la violencia de género y donde se reconocen los siguientes derechos a los trabajadores/as víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: la trabajador/a víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Cambio de centro de trabajo: la trabajador/a víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajador/a las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajador/a. Terminado este período, la trabajador/a podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de 6 meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por períodos de 3 meses, con un máximo de 18 meses.

Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la trabajador/a que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

#### Artículo 57

##### *Adecuación Ley igualdad*

###### 57.1 Protección a la maternidad.

Existe derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo (tóxica, peligrosa, penosa, etc.) puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla 9 meses, respectivamente, o, en ambos



casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

#### 57.2 Discriminación laboral.

Las decisiones unilaterales de la empresa que impliquen discriminaciones directas o indirectas desfavorables por razón de edad o discapacidad o favorables o adversas en materia de retribuciones, jornadas, formación, promoción y demás condiciones de trabajo, por circunstancias de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa o lengua dentro del Estado español, así como las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

#### 57.3 Flexibilidad horaria.

Además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa, los trabajadores y trabajadoras que tengan a su cargo hijos menores de 8 años, o el cuidado de familiares que convivan con el trabajador y no desempeñen actividad retribuida y/o perciban ingresos superiores al salario mínimo interprofesional (a excepción de pensiones derivadas de la Seguridad Social, de jubilación, viudedad e incapacidad) hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, tendrán derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida personal familiar y laboral, previo acuerdo con la empresa, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 43 del presente Convenio colectivo.

#### 57.4 Reducción de jornada.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 8 años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, debidamente acreditada, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre al menos un 1/8 de la jornada y un máximo de la mitad de la duración de aquella, permitiendo que ésta se desarrolle incluso fuera de su horario habitual, siempre dentro de los horarios de su área funcional.

En caso de conflicto o desacuerdo, las partes se someterán al TLC en los términos previstos en el artículo 43 del presente Convenio colectivo.

#### 57.5 Excedencias.

El trabajador tendrá derecho a situarse en las siguientes posibilidades de excedencias;

1. Excedencia voluntaria; periodo mínimo 4 meses, máximo 5 años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido 3 años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

2. Excedencia para cuidado de hijos; duración no superior a 3 años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento, o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

3. Excedencia para cuidado de familiares dependientes, que no desempeñen actividad retribuida; duración no superior a 2 años para atender al cuidado de un familiar hasta de segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismo.

4. Común a todos los supuestos de excedencia.

a) La excedencia en los supuestos 2) y 3) anteriores, podrá disfrutarse de forma fraccionada.

b) Excepto para la voluntaria, en el resto de supuestos computarán a todos los efectos de antigüedad, como tiempo efectivamente trabajado.

c) En los supuestos contemplados en los apartados anteriores 2) y 3), el trabajador/a tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año. Transcurrido dicho período la reserva quedará condicionada a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### 57.6 Protección al embarazo y a la maternidad.

##### 1. Permiso por lactancia.

El permiso retribuido por lactancia diario hasta los 9 meses del niño, podrá sustituirse a voluntad del trabajador/a:

a) Por la reducción de la jornada en los términos previstos legalmente, al inicio o al final de la misma.

b) Por acumulación de las mismas, disfrutando de 3 semanas acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

En el supuesto de parto múltiple, este se incrementará en 2 semanas por cada hijo a partir del segundo.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto que el trabajador/a opte por la acumulación de horas, deberá solicitarlo al menos con 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

##### 2. Descanso por maternidad a tiempo parcial.

Los períodos de permisos por maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, a que se refiere el artículo 48.4 del Estatuto de los trabajadores, podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o, a opción del trabajador/a a tiempo parcial, siempre que la reducción de la jornada no sea inferior a la mitad de la misma, en los términos establecidos en el RD 1251/2001 de 16 de noviembre. Una vez optado por este régimen especial sólo podrá modificarse, debido a causas relacionadas con su salud o la del menor.

##### 3. Vacaciones.

Las vacaciones correspondientes al año del nacimiento del hijo, siempre que no se hubieran podido disfrutar con anterioridad por causa del descanso maternal, podrán disfrutarse aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

##### 4. Cobertura de bajas por maternidad, excedencias y reducción de la jornada.

En los supuestos de permiso por maternidad, reducción de jornada, excedencia con reserva de puesto de trabajo y suspensión del contrato por riesgos durante el embarazo o la lactancia, si la empresa lo considera necesario, se cubrirán los puestos de trabajo mediante contratos de interinidad.

##### 5. Salud y seguridad durante el embarazo.

A partir de la notificación por parte de la trabajadora a la empresa de su embarazo, se evaluará su puesto de trabajo para adoptar, en caso de que fuera necesario, las medidas preventivas oportunas, para evitar que puedan estar expuestas a situaciones de riesgo que afecten a su salud o a la del feto, salvo que esta circunstancia ya esté contemplada en la evaluación de riesgos laborales de la empresa.

##### 6. Permiso de maternidad.

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en 2 semanas más por cada hijo a partir del segundo, en caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que ésta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad del permiso o en su caso, de la parte no disfrutada por la madre. En el supuesto del fallecimiento del neonato, el periodo de suspensión no se verá reducido.

Las 6 semanas inmediatamente posteriores al parto son de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de las 10 semanas restantes de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo

uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En el caso de que la madre no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestación, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por el periodo que hubiera correspondido a la madre.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que por otra causa el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse a instancias de la madre, o en su defecto, del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las 6 semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a 7 días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de 13 semanas adicionales.

#### 57.7 Permiso de paternidad.

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato durante 13 días ininterrumpidos (o lo que marque la LO 3/2007 y sucesivas en cada momento) ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en 2 días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 ET.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el artículo 48.4 ET sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerce este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento del hijo, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento hasta que finalice la suspensión del contrato regulada en el art. 48.4 ET o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El mencionado permiso se hará extensivo a uno de los cónyuges, en los casos de parejas del mismo sexo.

### Artículo 58

#### *Elaboración y aplicación de los planes de igualdad*

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

1. En el caso de las empresas de más de doscientos trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el capítulo 3 del título 4 de la Ley de igualdad.

2. Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

3. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de las empresas se fijan los siguientes objetivos:

a) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.

b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará (solicitando, si procede, la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes) un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

#### 58.1 Método de trabajo.

1. Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de la igualdad existente con motivo de género, estableciendo la necesidad a recibir de la empresa, de forma previa al diagnóstico, información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los planes de igualdad, como para evaluar la aplicación de las medidas de igualdad.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

3. Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

4. La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de los trabajadores velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

5. Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

1. El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado/a, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación formación profesional, promoción profesional y cambios de grupo o cobertura de vacantes, ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales

neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

2. El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

3. Que en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

4. La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia sobrevenida (separación con tutela), tener personas y/o menores a cargo, para asistencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

5. La necesidad de conciliar la vida laboral y personal.

6. La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género.

7. La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

8. Análisis de las posibles razones de género cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

58.2 Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad.

Para el correcto desarrollo de todo lo previsto en el presente artículo en cuanto a la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos sobre planes y medidas de igualdad en las empresas entre hombres y mujeres, se acuerda en el ámbito del presente convenio colectivo, la constitución de una Comisión Paritaria Sectorial de Igualdad que estará formada por 4 representantes de cada una de las partes.

Dicha Comisión entenderá de todas las consultas que se realicen en las mencionadas materias, reuniéndose al efecto cuantas veces sea requerida, se reunirá igualmente semestralmente, con el fin de evaluar la aplicación, desarrollo y evolución en el seno de las empresas de los planes y medidas de igualdad acordados en el presente Convenio.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

#### DISPOSICIÓN TRANSITORIA

##### *Comisión de Estudio de la Subrogación de Empresas*

Se acuerda la creación de una comisión que de forma específica contemple la subrogación para determinadas actividades comprendidas dentro del ámbito de aplicación del Convenio, la cual tendrá por objeto analizar, discutir, valorar el alcance y trascendencia, y en su caso, dirimir el ámbito de aplicación de la subrogación, así como los subsectores hipotéticamente afectados. Dicha comisión que tendrá carácter paritario se compondrá de un máximo de 8 miembros. Sus miembros tendrán los mismos derechos y obligaciones que los integrantes de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo. Sus acuerdos serán asumidos por la Comisión Negociadora e incorporados al Convenio colectivo. Dicha Comisión se constituirá y comenzará su trabajo en un plazo no superior al 20 de octubre de 2007, se reunirá con una periodicidad mensual, debiendo quedar concluidas sus deliberaciones en el plazo de 1 año a partir de su constitución. Caso de no alcanzarse acuerdos, las partes recurrirán a los procedimientos pactados en el artículo 43. Si en la negociación del Segundo Acuerdo General, se regulara esta materia, se disolvería esta Comisión, pasando a incorporar sus acuerdos al presente Convenio.

## ANEXO 1

*Tablas salariales 2007 (IPC + 1 = 3%)*

C: categoría; SM: salario base mes/día; SD: salario base mes/día; T: total mes/día; TA: total anual;  
B: base calculo H.O. según art. 17; HE: hora extra

C	SM	SD	T	TA	B	HE
<b>Grupo 1</b>						
<i>Personal superior y técnico</i>						
Jefe de servicio .....	1.669,66	296,64	1.966,30	29.744,50	-	-
Inspector principal .....	1.577,24	292,41	1.869,65	28.294,75	-	-
Ingeniero o licenciado ..	1.577,24	292,41	1.869,65	28.294,75	-	-
Ingeniero técnico.....	1.346,63	281,92	1.628,55	24.678,25	-	-
ATS .....	1.014,29	266,80	1.281,09	19.466,35	-	-
Jefe de sección .....	1.346,63	281,92	1.628,55	24.678,25	13,86	14,56
Jefe de negociado.....	1.209,58	275,60	1.485,18	22.527,70	12,66	13,29
Analista.....	1.209,58	275,60	1.485,18	22.527,70	12,66	13,29
Jefe de tráfico 1ª .....	1.164,82	273,64	1.438,46	21.826,90	12,26	12,88
Jefe de tráfico 2ª .....	1.092,80	270,33	1.363,13	20.696,95	11,63	12,21
Encargado general.....	1.209,58	275,60	1.485,18	22.527,70	12,66	13,29
Jefe de taller .....	1.346,63	281,92	1.628,55	24.678,25	13,86	14,56
Contraamaestre o encargado.....	1.131,07	272,12	1.403,19	21.297,85	11,97	12,56
<b>Grupo 2</b>						
<i>Personal de administración</i>						
Oficial 1ª .....	1.092,82	270,33	1.363,15	20.697,25	11,63	12,21
Programador ordenador.....	1.092,82	270,33	1.363,15	20.697,25	11,63	12,21
Oficial 2ª .....	974,07	264,97	1.239,04	18.835,60	10,58	11,11
Controlador operador.....	974,07	264,97	1.239,04	18.835,60	10,58	11,11
Encargado de almacén ..	1.113,84	271,31	1.385,15	21.027,25	11,81	12,40
Auxiliar administrativo...	897,51	261,49	1.159,00	17.635,00	9,91	10,40
Perforista-grabador .....	897,51	261,49	1.159,00	17.635,00	9,91	10,40
Telefonista.....	864,57	259,98	1.124,55	17.118,25	9,62	10,10
Contrato de formación 1er año.....	566,36	126,84	693,20	10.648,00	5,98	6,28
Contrato de formación 2º año .....	608,33	136,26	744,59	11.418,85	6,42	6,74
<b>Grupo 3</b>						
<i>Personal de movimiento</i>						
Jefe de tráfico 3ª .....	1.052,54	268,54	1.321,08	20.066,20	11,27	11,84
Capataz .....	1.014,29	266,80	1.281,09	19.466,35	10,94	11,48
Conductor mecánico y TPC .....	33,97	8,93	42,90	19.769,50	11,11	11,66
Conductor .....	31,31	8,82	40,13	18.509,15	10,40	10,92
Conductor de furgoneta ....	29,56	8,71	38,27	17.662,85	9,92	10,42
Aux. almacén - basculero..	28,55	9,80	38,35	17.699,25	9,94	10,44
Mozo especializado.....	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Ayudante mozo y mozo esp. ....	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Expendedor y engrasador ..	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Conductor carret. elev. y grúa .....	29,56	8,71	38,27	17.662,85	9,92	10,42
Mozo .....	27,27	9,74	37,01	17.089,55	9,60	10,08

C	SM	SD	T	TA	B	HE
<b>Grupo 4</b>						
<i>Personal de servicios auxiliares y talleres</i>						
Cobrador .....	857,34	259,64	1.116,98	17.004,70	9,55	10,03
Portero y vigilante .....	817,15	292,63	1.109,78	16.896,70	9,49	9,97
Limpiadora/hora.....	3,41	1,14	4,55	16.812,00	9,44	0,00
Botones 16-17 años.....	518,46	124,67	643,13	9.896,95	5,56	5,84
Ordenanza .....	817,15	292,63	1.109,78	16.896,70	9,49	9,97
<b>Subjefe o maestro</b>						
de taller .....	1.192,81	274,91	1.467,72	22.265,80	12,51	13,13
Encargado general.....	1.092,84	270,33	1.363,17	20.697,55	11,63	12,21
Encargado de almacén .	1.052,54	268,54	1.321,08	20.066,20	11,27	11,84
Jefe de equipo .....	33,35	8,90	42,25	19.473,75	10,94	11,49
Oficial 1ª .....	32,98	8,87	41,85	19.291,75	10,84	11,38
Oficial 2ª .....	30,78	8,79	39,57	18.254,35	10,26	10,77
Oficial 3ª .....	29,49	8,70	38,19	17.626,45	9,90	10,40
<b>Mozo de taller</b>						
especialista .....	27,87	9,77	37,64	17.376,20	9,76	10,25
Peón .....	27,27	9,74	37,01	17.089,55	9,60	10,08
<b>Contrato de formación</b>						
1er año.....	17,74	4,19	21,93	10.228,15	5,75	6,03
<b>Contrato de formación</b>						
2º año .....	18,88	4,66	23,54	10.960,70	6,16	6,47

## ANEXO 2

*Dietas (2,7%)*

## Dietas nacionales

Comida .....	13,30
Cena.....	13,30
Dormir.....	12,51
Desayuno .....	5,03
Total.....	44,14

## Dieta TIR

Comida .....	21,64
Cena.....	19,98
Dormir.....	18,65
Desayuno .....	7,67
Total.....	67,94

Comida plaza .....9,72

Dieta Alemania ..... 84,99

Dieta Italia..... 72,63

Dieta mater. peligrosas ..... 45,18

(07.269.160)