

JUNTA DE ANDALUCIA**CONSEJERIA DE EMPLEO, FORMACION
Y TRABAJO AUTONOMO
CADIZ****CONVENIO O ACUERDO: TRANSPORTES DE MERCANCIAS LARGA
DISTANCIA**

Expediente: 11/01/0140/2022

Fecha: 07/06/2022

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: JOSE LOPEZ BRAVO

Código 11000935011982

Visto el texto del Convenio Colectivo relativo al sector TRANSPORTE DE MERCANCIAS LARGA DISTANCIA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, con vigencia desde el 1 de enero 2021 a 31 de diciembre 2024, suscrito por la representación de la empresa y la de los trabajadores el 28-03-2022, presentado a través de medios electrónicos en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo el 18-04-2022, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del R.D. Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de Trabajo; Real Decreto 4.043/1982, de 29 de diciembre, sobre traspaso de funciones y servicios del Estado a la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de trabajo; Decreto 32/2019, de 5 de febrero, por el que se modifica el Decreto 342/2012, de 31 de julio, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía, el Decreto del Presidente 6/2019, de 11 de febrero, por el que se modifica el Decreto del Presidente 2/2019, de 21 de enero, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, así como el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo.

RESUELVE:

Primero: Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo relativo al sector TRANSPORTE DE MERCANCIAS LARGA DISTANCIA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ, en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, notificándose la misma a la Comisión Negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cádiz.

Cádiz, a 7 de junio de 2022. Delegado Territorial, Fdo.: ALBERTO GABRIEL CREMADES SCHULZ.

**CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE TRANSPORTE DE
MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTE, DESPACHOS,
ALMACENISTAS Y OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ
CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1. Naturaleza, finalidad y eficacia.

El presente Convenio Colectivo, suscrito de una parte, en representación empresarial, por AGETRA, y de otra, en representación social, por los Sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.) y Unión General de Trabajadores (UGT), sustituye, íntegramente, al CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS EMPRESAS DEDICADAS AL SERVICIO DISCRECIONAL DE MERCANCIAS Y OTROS MODOS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA (LARGA DISTANCIA). AÑOS 2008, 2009 Y 2010 Código del Convenio: 11000935011982, que a su entrada en vigor quedará automáticamente sin efecto.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguna de los pactos del mismo, será la Comisión Paritaria quien determine el ámbito de afectación, manteniéndose el resto no afectado.

Este nuevo Convenio Colectivo que regula el TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTE, DESPACHOS, ALMACENISTAS Y OPERADORES LOGÍSTICOS en la Provincia de Cádiz, ha sido negociado y se formaliza de conformidad con lo previsto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, y en particular, de conformidad con los artículos 83 y 84 de dicho texto legal.

Celebrado al amparo de lo dispuesto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo contiene disposiciones de contenido normativo y de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo, sin perjuicio de su negociación en unidades inferiores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

De acuerdo con la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y la representatividad de las Organizaciones firmantes del mismo, este Convenio Colectivo obligará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del propio Estatuto, a todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación (funcional, personal y territorial) y durante todo el tiempo de su vigencia, con las excepciones contempladas en dicho estatuto.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio colectivo será de aplicación en toda la provincia de Cádiz. Será de obligada observancia para las empresas y los trabajadores comprendidos en el ámbito funcional, que tengan sus centros de trabajo en la provincia de Cádiz

Artículo 3. Ámbito funcional.

Este Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas y cooperativas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres,

realicen actividades de transporte de mercancías (- tales como Servicio regular de Mercancías; servicio Discrecional de mercancías; Transporte de pescado; Transportes frigoríficos; Transportes líquidos; transportes de mueble, mudanzas y guardamuebles y de Transportes especiales, así como aquellas actividades que no están incluidas en las arriba citadas y las que por uso vienen aplicando este Convenio como son las grúas autopropulsadas, auxilio en carretera y servicios públicos de conductores por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio Colectivo 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 aplicación de este Acuerdo, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de los trabajadores afectados.

La adhesión a este Convenio colectivo de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. Ámbito personal.

El presente Convenio Colectivo es de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores/as incluidos/as en su ámbito funcional, con las excepciones contempladas en el estatuto de los trabajadores.

Artículo 5. Ámbito temporal.

El presente Convenio entrará en vigor el día siguiente a su publicación en el BOJA y extenderá su vigencia de CUATRO años a partir del día 1 de enero de 2021 y terminando el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6. Denuncia y Prórroga.

Finalizada su vigencia, se entenderá que existe un acuerdo tácito alcanzado por las partes para prorrogar el convenio por años sucesivos, si no mediara denuncia por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, como mínimo, a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.

Independientemente de lo establecido en el párrafo anterior el presente Convenio se aplicará en todo su contenido hasta mientras tanto no sea sustituido por la negociación de un nuevo Convenio, negociado por las centrales sindicales representativas en el sector, así como a las asociaciones empresariales correspondientes.

En el supuesto de que no exista denuncia de este Convenio Colectivo, ambas partes acuerdan que, una vez finalice su vigencia, el convenio se aplicará en toda su extensión hasta la negociación de un nuevo convenio.

La parte que formule la denuncia deberá expresar detalladamente en la comunicación los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la Delegación Territorial de Conocimiento y Empleo en Cádiz - Junta de Andalucía.

Durante el tiempo de negociación del mismo, las partes se comprometen a negociar con sujeción a criterios de buena fe, así como acudir y someterse a fórmulas voluntarias de solución extrajudicial de conflicto, concretamente a las disposiciones del SERCLA (Resolución de 30 de enero de 2015, de la Dirección General de Relaciones Laborales, por la que se ordena la inscripción, depósito y publicación del Acuerdo Interprofesional sobre Sistema Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Andalucía) de conformidad con su Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA BOJA 27 de febrero de 2022) y la corrección de errores de 3 de marzo de 2022 (BOJA 42).

Artículo 7. Condiciones más beneficiosas.-

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole laboral pactadas en este Convenio, estimadas en cuanto sea posible de modo conjunto, tendrán la consideración de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas y condiciones actualmente vigentes en cualquier empresa que implique condiciones más beneficiosas para los trabajadores/as, subsistirán en tal concepto como garantía personal para quienes vinieran gozando de ellas

7.1 Absorción y compensación.

Las mejoras económicas que se establecen serán absorbibles y compensables, en lo que alcancen, con aquellas mejoras que en el futuro pudieran establecerse en virtud de disposición legal de rango superior al presente acuerdo, debiendo realizarse esta compensación tanto por conceptos como globalmente.

Artículo 8. Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia.

a. Composición de la Comisión paritaria. De conformidad con el artículo 85.3.e de la Ley de Estatuto de los Trabajadores, conforme a la redacción dada por el R.D. LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, se crea una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de diez miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente, los cuales tendrán voz pero no voto.

b. Funciones de la Comisión Paritaria.

1. Su función principal será el conocimiento y resolución, de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación, del presente convenio, así como el arbitraje de las cuestiones que le sean sometidas por las partes.

2. A esta Comisión Paritaria se deberá de someter cualquier iniciativa que tenga por objeto la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del estatuto de los Trabajadores, para cuya resolución se seguirá el procedimiento previsto en la letra c de este mismo artículo.

3. La Comisión mixta de interpretación y vigilancia asumirá todas aquellas competencias que ambas partes acuerden en relación con la problemática laboral del sector.

La resolución de la Comisión mixta de interpretación y seguimiento tendrá los mismos efectos de aplicación que lo establecido en el Convenio colectivo.

c. Procedimiento de la Comisión mixta.

1. Con el fin de que la Comisión mixta tenga conocimiento previo, las empresas y trabajadores/as con conflictos laborales se dirigirán a la Comisión mixta paritaria por escrito, donde se recogerán cuantas cuestiones estimen oportunas.

2. La Comisión resolverá mediante resolución escrita de los acuerdos adoptados por la misma, dichos acuerdos deberán ser aprobados por la mayoría de los miembros de cada parte integrante en la misma.

3. los acuerdos se enviarán a los interesados en un plazo de cinco días después de celebrada la reunión.

En el caso de que no se llegara a acuerdo entre los miembros de la Comisión mixta paritaria en el plazo de cinco días hábiles después de haber celebrado la reunión, la Comisión enviará el acta de la misma a los/as interesados/as, donde se recogerá la posición de las partes, con el fin de someterlos voluntariamente al dictamen del SERCLA de conformidad Reglamento de funcionamiento y procedimiento del SERCLA BOJA 27 de 9 de febrero de 2022) y la corrección de errores de 3 de marzo de 2022 (BOJA 42).

Realizado el procedimiento SERCLA descrito en el párrafo anterior sin alcanzar acuerdo, las partes tendrán expedita la vía para acudir a los órganos de la jurisdicción laboral o aquellos otros que las partes acuerden para la resolución del conflicto planteado.

d. Convocatoria de la Comisión paritaria. La convocatoria de la reunión de la Comisión paritaria del Convenio Colectivo podrá realizarse por cualquiera de las partes, con una antelación mínima de cinco días a la celebración de la reunión, recogiendo en la convocatoria el orden del día correspondiente, lugar y hora de la reunión.

e. Domicilio de la Comisión Paritaria. El domicilio social de la Comisión Paritaria se establece en las respectivas sedes de la asociación de empresarios y trabajadores firmantes del presente Convenio, y en consecuencia se establecerá para la representación de los trabajadores/as en Cádiz:

CCOO: Avenida de Andalucía número 6 – 4ª planta CADIZ

UGT: Avenida de Andalucía número 6 – 5ª Planta CADIZ

POR LAS ASOCIACIONES EMPRESARIALES FIRMANTES

AGETRA: C/ Arquitecto Jospé Vargas, s/n Edificio NovoSherry, 1ª Planta. JEREZ (Se adjunta ANEXO DE COMISIÓN PARITARIA)

CAPITULO II
DEL PERSONAL

Artículo 9. Principios generales.

9.1 Clasificación profesional: 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.

9.2 Movilidad funcional: Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio colectivo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria de este Convenio colectivo.

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

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

Artículo 10. 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 I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 11. Grupo I: Personal Superior y Técnico.

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

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

11.1 Director/a de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos

específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

11.2 Director/a o Delegado/a de Sucursal: Es el/la 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.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 11.1 y 11.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

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

11.3 Jefe/a de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

11.4 Titulado/a de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

11.5 Titulado/a de Grado Medio: Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

11.6 Jefe/a de Sección: Es el/la que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el/la que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a o Delegado/a de la misma, si lo hubiere.

11.7 Jefe/a de Negociado: Es el/la que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a 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/as Analistas de Sistemas Informáticos.

11.8 Jefe/a de Tráfico de Primera: Es el/la que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/a General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

11.9 Jefe/a de Tráfico de Segunda: Es el/la que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado/a al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él/ella o al frente de algún turno de trabajo.

11.10 Encargado/a General: Es el/la que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados/as 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/a de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

11.11 Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas: Es el/la 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.

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

Artículo 12. Grupo II: Personal administrativo.

Pertenecen a este grupo profesional todos/as los trabajadores/as 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:

12.1 Oficial de Primera: Es el empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos.

En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

12.2 Oficial de Segunda: Pertenecen a esa categoría aquéllos/as que subordinados, en su caso, el/la responsable 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico.

En los centros de trabajo de hasta tres empleados/as administrativos/as pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

12.3 Auxiliar: Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

12.4 Telefonista: Es el/la empleado/a encargado/a 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.

Artículo 13. Grupo III: Personal de Movimiento.

Pertenecen a este grupo todos/as los/as empleados/as 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:

13.1 Encargado/a de Almacén: Es el/la empleado/a, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. 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.

13.2 Jefe/a de Equipo: Es el/la empleado/a que a las órdenes del Encargado/a General, del Encargado/a de Almacén o del Jefe/a de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros/as 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/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/a General y Encargado/a de Almacén.

El Jefe/a de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector/a- Visitador/a y es el encargado/a de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado/a de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

13.3 Encargado/a de garaje, campas y otras dependencias: Es el/la responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

13.4 Conductor/a mecánico: Es el/la empleado/a que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, 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/a la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los/as conductores/as 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 13.6 siempre y cuando realice de forma efectiva las labores que le son propias de conservación, mantenimiento y acondicionamiento del vehículo.

13.5 Conductor/a: Es el/la empleado/a 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/la 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/a la responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

13.6 Obligaciones específicas de los conductores/as, comunes a las categorías profesionales 13.4 y 13.5: Además de las generales de conductor/a, 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, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

- 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.
- 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.
- Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- 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.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía cargada en el semirremolque.

×13.6.B Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.
- Efectuar el pre-enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía cargada en el semirremolque.
- Verificar que la temperatura de la mercancía cargada se corresponde con las instrucciones recibidas, así como que se ajusta fielmente a la indicada en la documentación recibida del cargador.

13.6.C Cuando conduzca camiones lona:

- Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure la colocación segura de la misma y no produzca daños a la mercancía y al vehículo durante su transporte.
- Realizar el trincaje adecuado de la mercancía al semirremolque, para evitar que se produzcan daños al vehículo y mercancía durante su transporte.
- Desentolde y entolde de la lona.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía carga en el semirremolque.

13.6.D Cuando conduzca camiones porta-vehículos:

- Deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.
- Realizar el trincaje adecuado de los vehículos al semirremolque para evitar que se produzcan daños tanto a los vehículos cargados como al propio vehículo que va a realizar el transporte.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía cargada en el semirremolque.

13.6.E 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.
- Verificar que la documentación de la mercancía se ajusta fielmente a la mercancía cargada en el semirremolque.

13.6.F Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles: colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

13.7 Conductor/a-Repatriador/a de vehículos ligeros: Es el/la empleado/a 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/a la 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.

13.8 Capitonista: Es el/la empleado/a 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/a la Jefe/a de Equipo cuando el caso lo requiera.

13.9 Mozo/a especializado/a-carretillero/a: Es el/la trabajador/a que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo/a Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles. El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador/a, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan, así como se deberá impartir la formación adecuada para el mejor desempeño.

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

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretillero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que el/la trabajador/a que pase a la categoría de “Mozo especializado-carretillero” dejará de percibir los complementos de «carretillero» o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, el trabajador continuará percibiendo a título personal la diferencia.

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

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor/a 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. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

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

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículo

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos

13.11 Auxiliar de Almacén-Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje 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. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

13.12 Mozo/a: Es el/la operario/a 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. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 14. Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertencen a este Grupo todos/as los/as empleados/as 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:

14.1 Ordenanza: Es el/la 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.

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

14.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

14.4 Jefe/a de Equipo de Taller: Es el/la que, a las órdenes directas de un Jefe/a de Taller, 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 catorce, que se dedican 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.

14.5 Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a quienes, 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.

14.6 Oficial de Segunda de Oficios: Se clasifican en esta categoría quienes con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales. 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 de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

14.7 Mozo/a Especializado/a de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón/a, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

14.8 Peón/a: Es aquel/lla 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, Lava-camiones, Engrasadores/as, Vulcanizadores/as y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

CAPITULO III

CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.

La organización del trabajo, con sujeción a este convenio, y a la legislación vigente, es facultad exclusiva de la dirección de la empresa, con respeto de las competencias que, en esta materia, tiene atribuida el órgano de representación de los trabajadores en la empresa, sin que en ningún caso pueda perjudicar la formación profesional de sus trabajadores

El trabajador está obligado a cumplir las instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas con la diligencia debida, y a ejecutar con interés cuantos trabajos se le encomienden dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 16. Ingreso al trabajo.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador/a cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél/aquella así lo solicite.

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/as trabajadores/as en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador/a un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Artículo 17. Período de prueba.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de cinco meses para técnicos/as titulados/as, de dos meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

El empresario/a y el/la trabajador/a están, respectivamente, obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba. Será nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el/la trabajador/a haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Durante el período de prueba el/la trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del/ de la trabajador/a en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el período de prueba interrumpe el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 18. Extinción del contrato.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese tanto para contratos que superen el año de duración como para contratos de duración inferior (siempre que en estos últimos no se establezca normativamente un período menor), salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Del mismo modo, y a excepción de los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, el empresario que decida prescindir de los servicios de un trabajador/a deberá comunicárselo por escrito con una antelación de quince días.

El incumplimiento del preaviso dará derecho al/ a la trabajador/a al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

El empresario/a, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores/as la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

Artículo 19. Modalidades de contratación.

19.1 La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, es de 12 meses en un período de referencia de 18 meses.

19.2 Contrato a tiempo parcial.- El trabajador/a se entenderá contratado/a a tiempo parcial cuando preste sus servicios durante un número de horas al día o a la semana inferior a la jornada laboral establecida en este Convenio.

El contrato a tiempo parcial podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato de aprendizaje.

El contrato a tiempo parcial se entenderá celebrado por tiempo indefinido cuando se concierte para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen normal de actividad de la empresa.

Quienes presten servicios en trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos y no se repitan en fechas ciertas, serán llamados en el orden de antigüedad en la empresa, pudiendo la persona trabajadora, en el caso de incumplimiento por la empresa, reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción competente, iniciándose el plazo para ello desde el momento que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

a) En los contratos a tiempo parcial se indicará la categoría profesional y departamento o sección donde se realizará el trabajo.

b) En los casos de aumento de plantillas, traslados o ascensos, los/as trabajadores/as a tiempo parcial tendrán preferencia sobre nuevos contratados/as para trabajar a tiempo pleno.

c) Los/as trabajadores/as serán retribuidos con las mismas pagas extraordinarias que los trabajadores/as a tiempo pleno y se calcularán conforme a la retribución mensual que vinieren percibiendo por su contrato a tiempo parcial.

d) todos los demás conceptos económicos, tales como plus de nocturnidad, antigüedad, peligrosidad, toxicidad y transporte, para estos trabajadores/as les serán abonados análogamente con los mismos porcentajes que los trabajadores/a a tiempo pleno.

e) Tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual. La duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno, en el caso de que el contrato a tiempo parcial lo fuera por reducción de horas semanales o mensuales, los trabajadores/as tendrán derecho a un período de vacaciones y retribución de las mismas, en proporción a su salario mensual; la duración será análoga a la de los/as trabajadores/as a tiempo pleno. En el caso de que la reducción fuera debido a un número de meses dentro de un año, el fijo/a discontinuo tendrá derecho a un período de vacaciones en proporción a los meses trabajados.

f) El cambio de un/a trabajador/a a tiempo pleno por tiempo parcial, sólo será posible cuando así lo solicite por escrito el/la trabajador/a, y conocido por los representantes de los/as trabajadores/as.

g) El salario se fijará y abonará mensualmente y será proporcional al número de horas trabajadas, tomando como base de cálculo el salario establecido para los/as trabajadores/as a tiempo pleno de igual función y categoría.

19.3 Contrato de relevo. Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán a lo dispuesto en el artículo 12.7 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

19.4 Personal interino. Es el que se contrata de modo temporal para sustituir a un trabajador/a con reserva de plaza durante su ausencia, tales como enfermedad, excedencia, privación del permiso de conducir, etc.

Será obligatorio que conste en el preceptivo contrato de trabajo por escrito, el nombre del sustituido/a y la causa de la sustitución, llevando aparejado el incumplimiento de este requisito el considerar al trabajador/a sustituido/a como de plantilla, a todos los efectos, desde el comienzo de su relación laboral.

El/La trabajador/a excedente, comunicará a la empresa su reingreso dentro del plazo de diez días anteriores al que desaparezca el motivo por el cual se le concedió la excedencia. El trabajador/a sustituido, será notificado del cese dentro del mismo plazo.

19.5 Contrato de formación. Debido a la reciente y profunda modificación de esta modalidad contractual se estará a las modificaciones introducidas en el Estatuto de los Trabajadores por el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (BOE 313 de 30 de diciembre de 2021) y posterior corrección de errores (BOE 16 de 19 de enero de 2022).

19.6 Personal con contratos eventuales o temporales. Ninguna empresa podrá tener personal eventual en número superior al 30 por ciento con respecto a la plantilla de trabajadores/as fijos.

En el supuesto de que cualquier empresa superase dicho porcentaje, los trabajadores/as que excedan del 30 por ciento pasarán automáticamente a formar parte de la plantilla de trabajadores fijos.

19.6.1 Contrato por circunstancias de mercado, acumulación de tarea o exceso de pedidos: Durante la vigencia de este convenio los contratos contemplados en el artículo 15.1.b del nuevo texto refundido del estatuto de los trabajadores, aprobado por el real Decreto 1/1995 de 24 de Marzo, estos contratos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa podrán extenderse hasta el término máximo de 6 meses en un periodo de 12 meses.

Para los contratos anteriormente mencionados que se extiendan hasta los 12 meses y cuyos trabajadores/as no pasen a ser fijos de la plantilla se acuerda establecer una indemnización equivalente a 10 días del salario real por año trabajado, o parte proporcional en el caso de que el tiempo trabajado sea inferior a un año. Siempre que la duración del contrato o contratos sea superior a los seis meses para el mismo puesto y por la misma causa.

Artículo 20. Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

20.1 Los trabajadores/as contratados por duración determinada y los contratados a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las diferencias que se deriven de la naturaleza de su contrato.

Artículo 21. Promoción profesional.

21.1 La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los/as trabajadores/as en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básico 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/as de Personal podrán designar a uno/a 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 sólo 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 22. Jubilación forzosa y promoción del empleo estable.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector, así como la colocación de jóvenes trabajadores. Con esta finalidad, se establece que 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 80 por 100 de la base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

Será requisito necesario para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior que, con ocasión de la jubilación forzosa del trabajador, se dé alguna de las circunstancias siguientes:

a) Que la empresa haya mantenido el número de empleos indefinidos, considerando su promedio mensual del año natural en curso, con respecto al año anterior;

b) Que la empresa convierta, previa o simultáneamente a la jubilación, un contrato de duración determinada en indefinido;

c) Que, previa o simultáneamente a la jubilación, contrate con carácter indefinido a un trabajador desempleado.

Artículo 23. Subrogación y subcontratación.

23.1 Subcontratación. En la contratación y subcontratación de actividades y/o servicios las empresas respetarán lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable, teniendo en cuenta los derechos de información que corresponden en esta materia a la representación legal de los trabajadores.

Artículo 24. Sucesión de empresa.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario anterior incluyendo los compromisos de pensiones, y en general en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido la empresa cedente.

CAPITULO V

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 25. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo semanal se establece en treinta y nueve horas durante todo el año, que se adecuará, con carácter general a lo establecido sobre jornadas en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

Los/as trabajadores/as tienen derecho a dos días de descanso consecutivos. Entre la terminación y el comienzo de otra jornada existirá, como mínimo, un intervalo de doce horas.

25.1 Domingos. Todos los trabajadores afectados por este convenio tendrán derecho, cuando trabajen en Domingo a la recuperación del día trabajado bien en día libre ó recompensado económicamente

Artículo 26. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias cada hora de trabajo que realice el trabajador sobre la duración de la jornada ordinaria de trabajo pactada en el presente Convenio.

La prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria por parte del trabajador/a.

Las horas extraordinarias que excedan de la jornada normal de trabajo se abonarán al precio ordinario incrementado con el complemento de antigüedad correspondiente a cada trabajador, o se compensarán por descansos según establece la legislación vigente dentro de los seis meses siguiente a su realización; estos descansos compensatorios serán programados, de común acuerdo por la empresa y el/la trabajador/a, preferiblemente en los momentos de menos actividad de la empresa.

El importe de las horas extraordinarias no podrá ser inferior al de una hora ordinaria de trabajo.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a ochenta al año. Las horas extraordinarias que vengán exigidas por causas imprevistas o de fuerza mayor o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turnos u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad se realizarán de forma obligatoria por los trabajadores, debiendo informarse a los representantes de los trabajadores sobre el número y las causas de las mismas.

Artículo 27. Vacaciones.

27.1 Los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho a treinta días naturales de vacaciones anuales y se disfrutarán de forma consecutiva.

Los trabajadores y las empresas podrán acordar dividir las vacaciones en dos períodos de quince días cada uno. El trabajador podrá elegir la fecha del disfrute de uno de los períodos y la empresa el otro. Los trabajadores percibirán durante el disfrute de las vacaciones el sueldo íntegro y el porcentaje de antigüedad.

Durante el año 2021, la empresa abonará el plus de transporte adicionalmente junto al salario íntegro.

La empresa y los representantes de los trabajadores confeccionarán un calendario de vacaciones con el fin de que los trabajadores puedan saber la fecha del disfrute de la misma.

Artículo 28. Licencias.

Todo trabajador podrá faltar al trabajo con derecho a salario íntegro, avisando con la posible antelación y justificándolo adecuadamente por cualquiera, de los siguientes motivos:

28.1. Matrimonio de la persona trabajadora: diecisiete días.

28.2. Matrimonio de familiares en primer grado, incluidos los políticos, un día.

28.3. Enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, cinco días.

28.4. Enfermedad del/ la cónyuge, Pareja de Hecho e Hijo (total anual), diecisiete días, y siempre justificada por facultativo.

28.5. Permiso de paternidad/maternidad: 16 semanas (De conformidad con: Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación).

28.6. Asuntos propios que no admitan demora: de uno a cinco días. No se podrán coger más de tres días seguidos y se tendrán que avisar antes por motivos de cuadrantes y no se justificaran.

28.7. Renovación del carnet de conducir, salvo que los medios de transportes regulares impongan un plazo mayor, un día.

Artículo 29. Calendario laboral.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores. El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año.

CAPÍTULO VI RETRIBUCIONES

Artículo 30. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario. El salario en especie no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del salario total del trabajador.

Artículo 31. Percepciones no salariales.

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

- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral.
- Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, dietas, suspensiones o despidos.
- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador/a por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 32. Estructura salarial.

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

Artículo 33. Salario base.

El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada EN ANEXO TABLAS de este Convenio Colectivo, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Para los años 2023 y 2024 se establecen los siguientes % de incremento:

- 2023:3,50%
- 2024:3,25%

Artículo 34. Complementos Salariales.

Los complementos salariales habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los números siguientes. TAL COMO SE REFLEJAN EN LAS TABLAS SALARIALES ANEXAS

34.1 Complementos personales: Serán complementos personales los que se deriven de las condiciones personales de la persona trabajadora que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tienen carácter de consolidables.

34.1.1 Complemento de antigüedad: las personas trabajadoras acogidas al presente Convenio percibirán mensualmente, como premio de antigüedad los porcentajes que a continuación se especifican, aplicándolos al salario base de cada trabajador:

- Dos años,5 por ciento.
- Cuatro años,10 por ciento.
- Nueve años,20 por ciento.

Independientemente del tope máximo del 20 por ciento establecido en el presente artículo, los trabajadores que actualmente tengan porcentajes de antigüedad por encima de dicho tope, se les respetará durante toda la vida laboral en la empresa, quedando congelado el porcentaje que tenga cada trabajador/a superior al 20 % en el momento de la firma de este Convenio. Los porcentajes de antigüedad de quienes estén en dicha circunstancia se le aplicarán sobre el salario correspondiente a la categoría laboral que tengan éstos en cada momento de su vida laboral.

34.1.2 Complemento en caso de enfermedad y accidente: Cuando la baja se produzca por enfermedad, las empresas completarán hasta el 100 por ciento del salario Convenio más antigüedad, más un plus de 3,84 € diarios a partir del vigésimo primer día de haber causado la baja. Cuando la baja se produzca por accidente de trabajo o enfermedad con hospitalización, la empresa completará el 100 por ciento del salario Convenio más antigüedad más 3,73 € diarios desde el primer día de haber causado la baja.

34.1.3 Póliza de seguro. Las empresas estarán obligadas a suscribir una póliza de seguros para su personal, entrando los trabajadores contratados de un año en adelante, que cubra como mínimo los siguientes riesgos:

CONCEPTO	IMPORTE EN EUROS
MUERTE NATURAL	16.447,92€
INVALIDEZ PERMANENTE Y ABSOLUTA	16.447,92€
INVALIDEZ PERMANENTE TOTAL	16.447,92€
MUERTE POR ACCIDENTE	32.895,95€
MUERTE POR ACCIDENTE CIRCULACIÓN	49.343,92€

La financiación se efectuará a base de un 90 por ciento a cargo de la empresa, y un 10 por ciento a cargo del trabajador.

El trabajador que no haya efectuado el abono de su participación no tendrá capacidad para sí o sus herederos de reclamar este beneficio.

Las empresas están obligadas a señalar en nómina de haberes este descuento.

Si un trabajador fallece en accidente de trabajo fuera de su residencia, los gastos de desplazamiento del cadáver y los de un acompañante, correrán a cargo de la empresa.

34.1.4. Plus de Idiomas: a partir de 01/01/2024 se establece el abono un plus de idiomas, de periodicidad mensual, por importe igual al 5% del salario base. Está diseñado para el personal administrativo que viene desempeñando sus funciones utilizando idiomas de forma habitual. Las divergencias sobre la aplicación del mismo deberán dirigirse a la Comisión Paritaria de este convenio colectivo

34.2. Complementos de puesto de trabajo:

34.2.1 Nocturnidad: para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al fijar el sueldo o salario base, Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las diez de la noche y las seis de la mañana, tendrán una retribución específica incrementada como mínimo un 25 % sobre el salario base, salvo que las partes acuerden otro tipo de mejora por este concepto

34.2.2 Complemento de peligrosidad y toxicidad: Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa:

Manipulen o transporten habitualmente mercancías explosivas, inflamables o peligrosas tóxicas, percibirán un plus de un 10 por ciento sobre el salario base. Cuando la actividad sea con carácter incidental, o se produzca de manera esporádica, percibirá un plus de 5 euros por jornada diaria trabajada con más de cuatro horas en dicho cometido, o de 3 euros si no se alcanzan dichas cuatro horas diarias.

34.3 Complementos por cantidad o calidad de trabajo: Los complementos por cantidad o calidad de trabajo 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.

Corresponde libremente a la empresa el establecimiento de un sistema de primas o incentivos, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores.

Las Empresas facilitarán y redactarán las fórmulas de cálculo de los incentivos que se establezcan en función de los rendimientos, con arreglo a un sistema objetivo, claro y sencillo. La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

34.4 Complementos por vencimiento periódico superior al mes. Pagas Extras: Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a la percepción de tres gratificaciones extraordinarias en los meses de marzo, julio y diciembre, respectivamente, por el importe de treinta días de salario Convenio más antigüedad, incluyendo el plus de transporte durante el año 2021.

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

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio inmediato anterior.

La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre inmediato anterior.

La gratificación extraordinaria de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 28 de febrero inmediato anterior.

Las empresas que lo deseen podrán prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes. Se respetarán las situaciones preexistentes.

34.5 Plus de Transporte: Durante el año 2021 se abonará mensualmente un plus de transporte por importe de 193,48.-€, incluido el mes de vacaciones.

34.5.1 También se abonará este plus en las tres pagas extras de marzo, julio y diciembre.

34.5.2 A partir del 1 de enero de 2022, y en adelante, el valor del plus de transporte se integrará de forma adicional en el salario base de convenio, consolidándose en este de forma definitiva, desapareciendo el concepto de plus de transporte de la tabla de salarios a partir de esa misma fecha.

Los jubilados parciales que tengan que desplazarse al trabajo cobrarán el cien por cien del Plus de Transporte.

Artículo 35. Dietas.

La cuantía de la dieta a que tenga derecho el personal que salga de su residencia por causas de trabajo o servicio, será igual para todas las categorías profesionales y en función a las cuantías que resulten de aplicar los siguientes porcentajes **SOBRE EL VALOR DIETA COMPLETA**:

La parte proporcional correspondiente a la cama se abonará solamente en el supuesto que la empresa no proporcione al conductor un alojamiento digno y adecuado para su descanso fuera de la cabina en los supuestos contemplados en la normativa

AÑO	CONCEPTO	IMPORTE
2021	DIETA COMPLETA	A partir de la firma de convenio será de 32,21€
2022		Se incrementa el valor de 2021 en un 1,5%
2023		Incremento sobre 2022 en 3,50%
2024		Incremento sobre 2023 en 3,25%

SE DISTRIBUYE ESTA DIETA COMPLETA DE LA SIGUIENTE FORMA:

CONCEPTO	IMPORTE % DIETA COMPLETA
COMIDA	35%
CENA	30%
CAMA	25%
DESAYUNO	10%
DIETA EXTRANJERO	200%

35.1 Dieta en plaza: Cuando por necesidad del servicio y a petición de la empresa tenga que realizar comida el personal de plaza, se abonará la cantidad de 12,29.-€. Esta cantidad se abonará siempre que se interrumpa la jornada hasta una hora entre la 1ª y la 2ª parte de esta jornada laboral. O deba ampliarse la jornada habitual a instancias de las empresas.

Artículo 36. Quebranto de moneda.

Por este concepto percibirá el personal que realice funciones de cobro de forma habitual, cualquiera que sea la categoría laboral, la cantidad de 2,66.-€ diarios.

Artículo 37. Montar y desmontar bateas o entoldes.

Las empresas vendrán obligadas a abonar los gastos que se originen.

CAPÍTULO VII

MOVILIDAD FUNCIONAL

Artículo 38. Movilidad funcional

38.1. Trabajos de superior categoría: Por necesidades organizativas, de producción o de contratación, el/la trabajador/a podrá ser destinado a ocupar un puesto de superior categoría a la que tuviera reconocida por un plazo que no exceda de seis meses durante un año, u ocho meses durante dos años, teniendo derecho a percibir, mientras se encuentre en tal situación, la remuneración correspondiente a la función efectivamente desempeñada.

Transcurrido dicho período, el/la trabajador/a podrá reclamar de la empresa la clasificación profesional adecuada y, si ésta no resolviese favorablemente, al respecto, en un plazo de quince días, y previo informe, en su caso, de los representantes legales de los/as trabajadores/as, podrá reclamar ante la jurisdicción competente, y surtirá efectos, si es estimada la reclamación, y una vez se firme la resolución correspondiente, a partir del día en que el interesado solicitó, por escrito, su adecuada clasificación.

Cuando se realicen funciones de categoría superior, pero no proceda el ascenso por no reunir el interesado los requisitos precisos al respecto, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir la diferencia retributiva existente entre la categoría asignada y la de la función efectivamente realizada.

Se exceptúan de lo anteriormente dispuesto, los trabajos de categoría superior que el/la trabajador/a realice, de común acuerdo con la empresa, con el fin de prepararse para el ascenso.

Lo dispuesto en este artículo no será aplicable, salvo en lo que se refiere a la retribución, en los supuestos de incapacidad temporal, maternidad, permiso y excedencia forzosa o especiales, en los que la sustitución comprenderá todo el tiempo que duren las circunstancias que la hayan motivado.

38.2. Trabajos de inferior categoría: La empresa, por necesidades perentorias, transitorias o imprevisibles, podrá destinar a un/a trabajador/a a realizar tareas correspondientes a una categoría profesional inferior a la suya por el tiempo imprescindible y comunicándolo a los/as representantes legales de los/as trabajadores/as, si los hubiere, no pudiendo el interesado negarse a efectuar el trabajo encomendado, siempre que ello no perjudique su formación profesional.

En esta situación, el/la trabajador/a seguirá percibiendo la remuneración que, por su categoría y función anterior, le corresponda.

A un/a trabajador/a no se le podrá imponer la realización de trabajos propios de categoría inferior durante más de tres meses al año, mientras todos/as los/as trabajadores/as de la misma categoría no hayan rotado en la realización de dichas tareas. No se considerarán a efectos de cómputo los supuestos de averías o fuerza mayor.

Si el destino de inferior categoría profesional hubiera sido solicitado por el/la propio/a trabajador/a, se le asignará la retribución que le corresponda por la función efectivamente desempeñada, pero no se le podrá exigir que realice trabajos de categoría superior a aquella por la que se le retribuye.

CAPÍTULO VIII

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39. Régimen disciplinario.

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, el presente II Acuerdo general, los convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 40. Son faltas leves:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
- 2) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
- 3) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.
- 4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.
- 5) La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
- 6) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
- 7) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes.

Artículo 41. Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un 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, 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. En particular, 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 graves 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) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 42. Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 43. Procedimiento sancionador.

- 1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean,

puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

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

Artículo 44. Privación de libertad.

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

Artículo 45. Sanciones.

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

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

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

Artículo 46. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 44. Comunicación de la afiliación sindical. 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.

CAPÍTULO IX

CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO

Artículo 47. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es deseo de las organizaciones firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los trabajadores conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los trabajadores que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia. El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen. En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del permiso por maternidad.

Artículo 48. Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente. En el caso de las empresas de más de 50 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se 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. 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. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 49. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 50. Acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo. Con esta finalidad se podrán establecer

medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación. Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO X MEJORAS SOCIALES

Artículo 51. Permiso de conducción.

51.1 Privación del carnet de conducir: El conductor que sea privado del permiso de conducir, por autorización judicial o gubernativas competentes, como consecuencia de accidentes de circulación, tendrá derecho a reingresar en la empresa conservando su antigüedad, salvo el tiempo de privación del carné de conducir al extinguirse la condena, pero siempre que ocurran las circunstancias siguientes:

- Tener un mínimo de cuatro años de antigüedad en la empresa, y en dicha categoría laboral de conductor al ocurrir el accidente.
- Que el accidente imputable al mismo sea por simple imprudencia o infracción de tráfico, que no dé lugar a diligencias penales.
- Que sea la primera vez que se le haya impuesto la pena de privación del permiso de conducir.

Para tener derecho a lo que se pacta en este artículo, el/la productor/a afectado/a, tan pronto como le sea notificada la sentencia en la que conste la privación del carné de conducir, en el plazo de cuarenta y ocho horas, mediante escrito al que se unirá copia de la sentencia, interesará de la empresa este beneficio. La empresa contestará afirmativamente al reunir el conductor los requisitos previstos, en el plazo de otras cuarenta y ocho horas. La empresa denegará por escrito y en el plazo de cinco días, a partir del siguiente al de su cumplimiento o extinción. La no presentación en este plazo producirá la cesación de este beneficio.

Artículo 52. Multas.

Las multas que se impongan a los conductores/as por causas imputables a la empresa o a los vehículos, serán abonadas por las respectivas empresas. Los/as conductores/as, están obligados a entregar el boletín de cualquier denuncia a rendir el viaje y siempre con tiempo para que la empresa efectúe su derecho a los oportunos descargos. Así mismo las multas que se impongan a los/as conductores/as por causas imputables a los/as mismos/as, aun cuando a efectos legales esta sea notificada a la empresa, serán abonadas por el conductor/a.

Los/as conductores/as están obligados/as a informar a la empresa en el momento que sean sancionados/as por el medio más rápido posible, y a entregar el boletín de cualquier denuncia, por cualquier medio electrónico, en un plazo no superior a dos días desde el momento de la sanción, y a su entrega física a más tardar en el momento de su regreso a la sede de la empresa.

Artículo 53. Jubilación.

53.1 Premio de jubilación: Cuando un trabajador, cualquiera que sea el motivo, pase a situación de jubilado, por una sola vez percibirá un premio consistente en una mensualidad de salario, a partir de los siete años de servicio en la empresa, y de dos mensualidades a partir de los dieciocho años, las pagas como premio a la Jubilación no son acumulables, abonables el día que cause baja por este motivo.

53.2. Jubilación anticipada: Si durante la vigencia de este Convenio, algún trabajador afectado por el mismo quisiera acogerse a la jubilación prevista en Ley general de Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre) de Jubilación Parcial de Relevó, deberá comunicarlo a la Dirección de la empresa con una antelación mínima de dos meses. En lo referente a este artículo se recoge lo establecido en la ley 14/2005 de 1 de julio, sobre las cláusulas de los convenios colectivos referidas al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación.

El trabajador que se quiera acoger a la jubilación parcial, de acuerdo al real Decreto ley 1131/2002 de 31 de Octubre de jubilación Parcial de relevó, lo podrá hacer y lo deberá comunicar a la empresa con al menos dos meses de antelación.

Artículo 54. Otras coberturas.

Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los/as propios/as trabajadores/as.

En caso de que el accidente o la enfermedad sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar del/ la trabajador/a se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de los/as trabajadores/as, en el caso de éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún/a trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del/ la trabajador/a, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

CAPÍTULO XI SALUD LABORAL

Artículo 55. Seguridad y salud laboral.

Los/as trabajadores/as incluidos/as en el ámbito de este Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- a) Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.
- b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores.
- c) Los trabajadores y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.
- e) En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones que, en su caso, pudiera acordar la Comisión Paritaria de este Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del mismo. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad y de los trabajadores con la categoría profesional de conductor. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a las personas afectadas. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los/las trabajadores/as, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador. No obstante lo anterior, el empresario y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- f) Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- h) Los trabajadores tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

CAPÍTULO XII

DERECHOS SINDICALES Y REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL

Artículo 56. Garantías sindicales.

Los Delegados de personal o miembros de Comités de empresa, tienen derecho a veinte horas sindicales mensuales, pudiendo ser acumuladas trimestralmente, con objeto de que puedan participar de las actividades sindicales propias de las organizaciones sindicales más representativas.

Referente a la contratación, se estará con lo dispuesto en el artículo 15, Apartado D), párrafo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

56.1 Reuniones en los centros de trabajo: Fuera de la jornada de trabajo, avisando con veinticuatro horas de antelación, salvo casos urgentes y con posibilidades de dar conocimiento al responsable de la empresa, se podrá disponer del centro de trabajo para reuniones.

56.2 Tablón de anuncios: En los centros de trabajo, perfectamente en sitios no accesibles al público, dispondrán de un tablón de anuncios en el que se podrán exponer todas las informaciones laborales y sindicales que les afecten.

56.3 Cuota sindical: A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las empresas vendrán obligadas al descuento de la cuota sindical, siempre que el/la trabajador/a lo solicite por escrito. En dicha solicitud deberá reflejar el número de cuenta a dónde depositar la cuantía de la cuota y a la central sindical a la que pertenece el trabajador

**CAPÍTULO XIII
FORMACIÓN**

Artículo 57. Formación continua.

Objetivos. Las partes signatarias del presente Convenio consideran la formación continua de los/as trabajadores/as como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente. Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente convenio, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Artículo 58. Permisos individuales de formación.

Los/as trabajadores/as afectados/as por el presente Convenio podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a los trabajadores que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 59. Formación de reciclaje de los conductores.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos. El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero. A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Artículo 60. Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todos/as los/as empresarios/as y trabajadores/as incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, se estará a lo regulado, en materia de inaplicación, en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, así como en toda aquella normativa que pueda afectar y complementar el procedimiento: Ley 35/2010 y Real Decreto 10/2010 sobre medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo; Real Decreto-Ley 7/2011 sobre medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva; Real Decreto-Ley 3/2012, facilitando a las empresas la no aplicación del convenio de ámbito superior; Real Decreto-Ley 11/2013, sobre procedimiento de consultas, así como el art. 41.1 del ET sobre apertura de período de consultas y toda aquella que pudiera concurrir.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Ambas partes manifiestan su interés y se comprometen a negociar el concepto de antigüedad recogido en este Convenio Colectivo para la próxima negociación del mismo.

Así mismo, también se comprometen a negociar para el próximo Convenio Colectivo que cuando la actividad sea con carácter incidental, pero de manera esporádica se acceda a las cámaras frigoríficas, percibirá un plus de 5 euros por jornada diaria trabajada con más de cuatro horas en dicho cometido, o de 3 euros si no se alcanzan dichas cuatro horas diarias.

DISPOSICIÓN FINAL.

En lo no regulado en este convenio se estará a lo aplicable del II Acuerdo General del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera BOE 29 de marzo de 2012 o al posible acuerdo que lo sustituya, así como para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles del sector a lo dispuesto en el Reglamento CE 25 561/2006, de 165 de marzo y en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo modificado por Real Decreto 1635/2011 de 14 de 27 noviembre.

ANEXO MIEMBROS DE LA COMISIÓN PARITARIA

Por AGETRA:

- D. Carmelo Rojas García.
- D. Javier Lobato Moreno.
- D. Nicolás Martín Rubio.
- D. José Blas Fernández Sánchez (Asesor Jurídico)

Por CC.OO.:

- D. José López Bravo y quien designe en su momento en el sindicato.

Por U.G.T.:

- D. Angel Luis Santiago Calderón.

TABLA SALARIOS

INCREMENTO POR NEGOCIACION		1,50%		
PERIODO DE VIGENCIA		2021		
CATEGORÍAS	>1,5%	1,50%	MES 30 DIAS	MINIMO AÑO 2021
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	P. EXT(M.J.D)	
Director/a de Área o Departamento				
Director/a o Delegado/a de Sucursal				
Jefe/a de Servicio	1.186,54 □	193,48 □	1.380,01 □	20.700,21 □
Titulado/a de Grado Superior	1.083,54 □	193,48 □	1.277,02 □	19.155,33 □
Titulado/a de Grado Medio	934,16 □	193,48 □	1.127,63 □	16.914,52 □
Jefe/a de Sección	967,37 □	193,48 □	1.160,85 □	17.412,68 □
Jefe/a de Negociado	934,16 □	193,48 □	1.127,63 □	16.914,52 □
Jefe/a de Tráfico de Primera	914,83 □	193,48 □	1.108,31 □	16.624,63 □
Jefe/a de Tráfico de Segunda	885,39 □	193,48 □	1.078,87 □	16.183,11 □
Encargado/a General	890,87 □	193,48 □	1.084,34 □	16.265,17 □
Inspector/a vsitador/a de Empresas de Mundanzas	841,07 □	193,48 □	1.034,55 □	15.518,23 □
Jefe/a de Taller	1.015,32 □	193,48 □	1.208,80 □	18.132,06 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial/a de Primera	856,63 □	193,48 □	1.050,11 □	15.751,63 □

CATEGORÍAS	>1,5%	1,50%	MES 30 DIAS	MINIMO AÑO 2021
	SALARIO BASE	PLUS TRANSP.	P. EXT(M.J.D)	
Oficial/a de Segunda	832,16 □	193,48 □	1.025,64 □	15.384,56 □
Auxiliar	806,36 □	193,48 □	999,84 □	14.997,54 □
Telefonista				
PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Encargado/a de Almacén	865,34 □	193,48 □	1.058,82 □	15.882,26 □
Jefe/a de Equipo	28,43 □	193,48 □	1.046,38 □	15.781,05 □
Encargado/a de garaje, campas y otras dependencias	- □		- □	- □
		- □		- □
Conductor/a mecánico	28,45 □	193,48 □	1.046,99 □	15.450,47 □
Conductor /a	27,89 □	193,48 □	1.030,03 □	15.450,47 □
Conductor/a-Repardir dor/a de vehículos ligeros	26,81 □	193,48 □	997,66 □	15.045,38 □
Capitonista	26,81 □	193,48 □	997,66 □	15.045,38 □
Mozo/a especializado/a-carretillero/a	26,18 □	193,48 □	978,78 □	14.760,30 □
Ayudante o Mozo Especializado	25,96 □	193,48 □	972,39 □	14.663,75 □
Auxiliar de Almacén-Basculero				- □
Mozo/a	25,91 □	193,48 □	970,87 □	14.640,76 □
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza				
Guarda				
Personal de Mantenimiento y Limpieza				
Jefe/a de Equipo de Taller	28,43 □	193,48 □	1.046,38 □	15.781,05 □
Oficial de Primera de Oficios	27,99 □	193,48 □	1.033,29 □	15.583,34 □
Oficial de Segunda de Oficios	27,55 □	193,48 □	1.019,89 □	15.381,03 □
Mozo/a especializado de Taller	26,77 □	193,48 □	996,45 □	15.026,98 □

TABLA SALARIOS

INCREMENTO POR NEGOCIACION		1,50%	
2021			
CONVENIO	OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART. 35	DIETAS	PROVINCIAL	
	DESAYUNO		3,22 □
	COMIDA		11,28 □
	CENA		9,66 □
	CAMA		8,05 □
	DIETA COMPLETA		32,21 □
	DIETA EN PLAZA		12,29 □
	INTERNACIONAL		64,41 □
ART.36	QUEBRANTO DE MONEDA	2,65 □	DIA
ART.34.2.1	NOCTURNIDAD	25%	
ART. 53.1	PREMIO DE JUBILACION	UNA MENSUALIDAD	A LOS 7 AÑOS
ART.53.1	PREMIO DE JUBILACION	DOS MENSUALIDADES	A LOS 18 AÑOS
ART. 32.6.	PLUS TRANSPORTE 2021	193,48 □	MES
Art. 34.2.2	PLUS PELIGROSIDAD y TOXICIDAD	10%	SALARIO BASE MES
ART. 34.1.2	POLIZA SEGUROS COMPLEMENTARIOS		
	MUERTE NATURAL		16.447,92 □
	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL		16.447,92 □
	INCAPACIDAD ABSOLUTA.		16.447,92 □
	MERTE POR ACCIDENTE TRABAJO		32.895,95 □
	MUERTE POR ACCIDENTE TRAFICO		49.343,92 □
SALARIO CON PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS		1.287,54 □	

TABLA SALARIOS

INCREMENTO POR NEGOCIACION		1,50%			
PERIODO DE VIGENCIA		2022			
(1)	CATEGORÍAS	>1,50%	>1,50%	MES 30 DIAS	MÍNIMO AÑO
GRUPO I	PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	S B. MES 30+PTR.	S.BASE DIA.	P. EXT(M.J.D)	
	Director/ade Área o Departamento				
	Directo/ar o Delegado de Sucursal				
	Jefe/a de Servicio	1.400,71 □		1.400,71 □	21.010,72 □
	Titulado/a de Grado Superior	1.296,18 □		1.296,18 □	19.442,66 □
	Titulado/a de Grado Medio	1.144,55 □		1.144,55 □	17.168,24 □
	Jefe/ade Sección	1.178,26 □		1.178,26 □	17.673,87 □
	Jefe/a de Negociado	1.144,55 □		1.144,55 □	17.168,24 □
	Jefe/a de Tráfico de Primera	1.124,93 □		1.124,93 □	16.874,00 □
	Jefe/a de Tráfico de Segunda	1.095,06 □		1.095,06 □	16.425,86 □
	Encargado/a General	1.100,61 □		1.100,61 □	16.509,15 □
	Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	1.050,07 □		1.050,07 □	15.751,01 □
	Jefe/a de Taller	1.226,94 □		1.226,94 □	18.404,04 □
	GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO			
Oficial/a de Primera		1.065,86 □		1.065,86 □	15.987,91 □
Oficial/a de Segunda		1.041,02 □		1.041,02 □	15.615,33 □
Auxiliar		1.014,83 □		1.014,83 □	15.222,50 □
Telefonista		- □		- □	- □
GRUPO III	PERSONAL DE MOVIMIENTO				
	Encargado/a de Almacén	1.074,70 □		1.074,70 □	16.120,50 □
	Jefe/a de Equipo	1.062,08 □	34,70	1.062,08 □	16.037,41 □
	Encargado/a de garaje, campas y otras dependencias				
	Conductor/a mecánico	1.049,10 □	34,97	1.060,81 □	15.912,18 □
	Conductor/a	1.045,48 □	34,70	1.045,48 □	15.786,78 □
	Conductor/a-Repardir dor/a de vehículos ligeros	1.012,63 □	33,61	1.012,63 □	15.290,70 □
	Capitonista	1.012,63 □	33,61	1.012,63 □	15.290,70 □
	Mozo/a especializado-carretillero	993,47 □	32,97	993,47 □	15.001,36 □
	Ayudante o Mozo Especializado	986,98 □	32,75	986,98 □	14.903,35 □
	Auxiliar de Almacén-Basculero				
GRUPO IV	PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES				
	Ordenanza				
	Guarda				
	Personal de Mantenimiento y Limpieza				
	Jefe/a de Equipo de Taller	1.062,08 □	35,33	1.062,08 □	16.037,41 □
	Oficial/a de Primera de Oficios	1.048,79 □	34,81	1.048,79 □	15.836,73 □
	Oficial/a de Segunda de Oficios	1.035,19 □	34,35	1.035,19 □	15.631,39 □
Mozo/a especializado de Taller	1.011,39 □	33,71	1.011,39 □	15.272,04 □	

(1) GRUPOS

TABLA SALARIOS

INCREMENTO POR NEGOCIACION		1,50%	
2022			
CONVENIO	OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART. 35	DIETAS	PROVINCIAL	
	DESAYUNO		3,27 □
	COMIDA		11,45 □
	CENA		9,81 □
	CAMA		8,17 □
	DIETA COMPLETA		32,69 □
	DIETA EN PLAZA		12,48 □
	INTERNACIONAL		65,38 □
ART.36	QUEBRANTO DE MONEDA	2,69 □	DIA
ART. 53.1	PREMIO DE JUBILACION	UNA MENSUALIDAD	A LOS 7 AÑOS
ART.53.1	PREMIO DE JUBILACION	DOS MENSUALIDADES	A LOS 18 AÑOS
Art. 34.2.2	PLUS PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD	10%	SALARIO BASE MES
ART.34.2.1	NOCTURNIDAD	25%	SOBRE VALOR HORA
ART. 34.1.2	POLIZA SEGUROS COMPLEMENTARIOS		
	MUERTE NATURAL		16.694,64 □
	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL		16.694,64 □
	INCAPACIDAD ABSOLUTA.		16.694,64 □
	MERTE POR ACCIDENTE TRABAJO		33.389,39 □
	MUERTE POR ACCIDENTE TRAFICO		50.084,08 □
SALARIO CON PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS		1.326,02 □	

PRORRATA ATRASOS DE IPC (AIPC)				
INCREMENTO POR NEGOCIACION		3,50%		
PERIODO DE VIGENCIA				
2023				
CATEGORÍAS	>2%	>2%	MES	AÑO
PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	SALARIO BASE30DIAS	S. BASE DIA.	P. EXT(M.J.D)	
Director de Área o Departamento				
Director o Delegado de Sucursal				
Jefe de Servicio	1.449,74 □		1.449,74 □	21.746,09 □
Titulado de Grado Superior	1.341,54 □		1.341,54 □	20.123,16 □
Titulado de Grado Medio	1.184,61 □		1.184,61 □	17.769,12 □
Jefe de Sección	1.219,50 □		1.219,50 □	18.292,46 □
Jefe de Negociado	1.184,61 □		1.184,61 □	17.769,12 □
Jefe de Tráfico de Primera	1.164,31 □		1.164,31 □	17.464,59 □
Jefe de Tráfico de Segunda	1.133,38 □		1.133,38 □	17.000,76 □
Encargado General	1.139,13 □		1.139,13 □	17.086,97 □
Inspector-Visitador de Empresas de Mundanzas	1.086,82 □		1.086,82 □	16.302,29 □
Jefe de Taller	1.269,88 □		1.269,88 □	19.048,18 □
PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	1.103,17 □		1.103,17 □	16.547,48 □
Oficial de Segunda	1.077,46 □		1.077,46 □	16.161,86 □
Auxiliar	1.050,35 □		1.050,35 □	15.755,29 □
Telefonista				

CATEGORÍAS	>2%	>2%	MES	AÑO
PERSONAL DE MOVIMIENTO	SALARIO BASE30DIAS	S. BASE DIA.	P. EXT(M.J.D)	
Encargado de Almacén	1.112,31 □		1.112,31 □	16.684,71 □
Jefe de Equipo	1.099,25 □	36,64	1.099,25 □	16.488,80 □
Encargado de garaje, campas y otras dependencias				
Conductor mecánico	1.097,94 □	36,60 □	1.097,94 □	16.652,10 □
Conductor	1.082,07 □	34,70	1.082,07 □	16.231,10 □
Conductor-Repartir dor de vehículos ligeros	1.048,07 □	33,61	1.048,07 □	15.721,07 □
Capitonista	1.048,07 □	33,61	1.048,07 □	15.721,07 □
Mozo especializado-caretilero	1.028,24 □	32,97	1.028,24 □	15.423,58 □
Ayudante o Mozo Especializado	1.021,52 □	32,75	1.021,52 □	15.322,82 □
Auxiliar de Almacén-Basculero				
Mozo	1.019,92 □	32,70	1.019,92 □	15.298,82 □
PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza				
Guarda				
Personal de Mantenimiento y Limpieza				
Jefe de Equipo de Taller	1.099,25 □	35,33	1.099,25 □	16.488,80 □
Oficial de Primera de Oficios	1.085,50 □	34,81	1.085,50 □	16.282,47 □
Oficial de Segunda de Oficios	1.071,42 □	34,35	1.071,42 □	16.071,35 □
Mozo especializado de Taller	1.046,79 □	33,56	1.046,79 □	15.701,88 □

2023				
CONVENIO	OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS			
ART. 35	DIETAS	PROVINCIAL		
	DESAYUNO		3,38 □	
	COMIDA		11,85 □	
	CENA		10,15 □	
	CAMA		8,46 □	
	DIETA COMPLETA		33,83 □	
	DIETA EN PLAZA		12,91 □	
	INTERNACIONAL		67,67 □	
ART.36	QUEBRANTO DE MONEDA	2,78 □	DIA	
ART. 53.1	PREMIO DE JUBILACION	UNA MENSUALIDAD	A LOS 7 AÑOS	
ART.53.1	PREMIO DE JUBILACION	DOS MENSUALIDADES	A LOS 18 AÑOS	
Art. 34.2.2	PLUS PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD	10%	SALARIO BASE MES	
ART.34.2.1	NOCTURNIDAD	25%	SOBRE VALOR HORA	
ART. 34.1.2	POLIZA SEGUROS COMPLEMENTARIOS			
	MUERTE NATURAL		16.761,45 □	
	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL		16.761,45 □	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA.		16.761,45 □	
	MERTE POR ACCIDENTE TRABAJO		34.558,02 □	
	MUERTE POR ACCIDENTE TRAFICO		51.837,02 □	
SALARIO CON PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS		1.387,67 □		

PRORRATA ATRASOS DE IPC (AIPC)					
INCREMENTO POR NEGOCIACION			3,25%		
PERIODO DE VIGENCIA			2024		
(1)	CATEGORÍAS	>2%	>2%	MES	AÑO
GRUPO I	PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	SALARIO BASE 30 DIAS	S. BASE DIA.	P. EXT(MJ.D) 30 DIAS	
	Director de Área o Departamento				
	Director o Delegado de Sucursal				
	Jefe de Servicio	1.496,86 □		1.496,86 □	22.452,84 □
	Titulado de Grado Superior	1.385,14 □		1.385,14 □	20.777,16 □
	Titulado de Grado Medio	1.223,11 □		1.223,11 □	18.346,62 □
	Jefe de Sección	1.259,13 □		1.259,13 □	18.886,96 □
	Jefe de Negociado	1.223,11 □		1.223,11 □	18.346,62 □
	Jefe de Tráfico de Primera	1.202,15 □		1.202,15 □	18.032,19 □
	Jefe de Tráfico de Segunda	1.170,22 □		1.170,22 □	17.553,29 □
	Encargado General	1.176,15 □		1.176,15 □	17.642,30 □
	Inspector-Visitador de Empresas de Mundanzas	1.122,14 □		1.122,14 □	16.832,12 □
	Jefe de Taller	1.311,15 □		1.311,15 □	19.667,25 □
	GRUPO II	PERSONAL ADMINISTRATIVO	- □		
Oficial de Primera		1.139,02 □		1.139,02 □	17.085,28 □
Oficial de Segunda		1.112,47 □		1.112,47 □	16.687,12 □
Auxiliar		1.084,49 □		1.084,49 □	16.267,34 □
Telefonista		- □			
GRUPO III	PERSONAL DE MOVIMIENTO	- □			
	Encargado de Almacén	1.148,46 □		1.148,46 □	17.226,97 □
	Jefe de Equipo	1.134,98 □	37,83	1.134,98 □	17.213,85 □
	Encargado de garaje, campas y otras dependencias	- □			
	Conductor mecánico	1.133,62 □	37,79 □	1.133,62 □	17.193,29 □
	Conductor	1.117,24 □	37,08	1.117,24 □	16.944,82 □
	Conductor-Reparditor de vehículos ligeros	1.082,13 □	35,91	1.082,13 □	16.412,36 □
	Capitonista	1.082,13 □	35,91	1.082,13 □	16.412,36 □
	Mozo especializado-carretilero	1.061,66 □	35,23	1.061,66 □	16.101,79 □
	Ayudante o Mozo Especializado	1.054,72 □	35,00	1.054,72 □	15.996,59 □
	Auxiliar de Almacén-Basculero				
GRUPO IV	PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES				
	Ordenanza				
	Guarda				
	Personal de Mantenimiento y Limpieza				
	Jefe de Equipo de Taller	1.134,98 □	36,56	1.134,98 □	17.213,85 □
	Oficial de Primera de Oficios	1.120,78 □	36,02	1.120,78 □	16.998,45 □
	Oficial de Segunda de Oficios	1.106,24 □	35,56	1.106,24 □	16.778,04 □
Mozo especializado de Taller	1.080,81 □	34,74	1.080,81 □	16.392,33 □	

(1) GRUPOS

2024			
CONVENIO	OTROS CONCEPTOS ECONÓMICOS		
ART. 35	DIETAS	PROVINCIAL	
	DESAYUNO	3,49 □	
	COMIDA	12,23 □	
	CENA	10,48 □	
	CAMA	8,73 □	
	DIETA COMPLETA	34,93 □	
	DIETA EN PLAZA	13,33 □	
INTERNACIONAL	69,87 □		
ART.36	QUEBRANTO DE MONEDA	2,87 □	DIA
ART.34.1.4	PLUS IDIOMAS	5%	SALARIO BASE MES
ART. 53.1	PREMIO DE JUBILACION	UNA MENSUALIDAD	A LOS 7 AÑOS
ART.53.1	PREMIO DE JUBILACION	DOS MENSUALIDADES	A LOS 18 AÑOS
Art. 34.2.2	PLUS PELIGROSIDAD Y TOXICIDAD	10%	SALARIO BASE MES
ART.34.2.1	NOCTURNIDAD	25%	SOBRE VALOR HORA
ART. 34.1.2	POLIZA SEGUROS COMPLEMENTARIOS		
	MUERTE NATURAL	17.306,62 □	
	INCAPACIDAD PERMANENTE TOTAL	17.306,62 □	
	INCAPACIDAD ABSOLUTA.	17.306,62 □	
	MERTE POR ACCIDENTE TRABAJO	35.681,15 □	
	MUERTE POR ACCIDENTE TRAFICO	53.521,72 □	
SALARIO CON PAGAS EXTRAS PRORRATEADAS		1.432,77 □	

Firmas.

Nº 62.862

DIPUTACION PROVINCIAL DE CADIZ

AREA DE SERVICIOS ECONOMICOS, HACIENDA Y RECAUDACION SERVICIO DE RECAUDACION Y GESTION TRIBUTARIA OFICINA DE BORNOS

ANUNCIO DE COBRANZA EN PERÍODO VOLUNTARIO EDICTO

D. Tomás Ramos Gutiérrez de Gandarilla, Jefe de Unidad de Recaudación de Bornos del Servicio Provincial de Recaudación y Gestión Tributaria de la Diputación Provincial de Cádiz.

HAGO SABER

En cumplimiento de lo establecido en el art. 24 del Real Decreto 939/2005, de 29 de julio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación, se procede a la publicación en el Boletín Oficial de la provincia de Cádiz y en el Tablón de anuncios del Ayuntamiento de Bornos, titular de las deudas de vencimiento periódico y notificación colectiva, del presente edicto que incluye el anuncio de cobranza de ampliación del período voluntario hasta 29 de julio de 2022, como rectificación parcial del Anuncio en el BOP de Cádiz nº 74 de 21 de abril de 2022 quedando así los siguientes conceptos:

CONCEPTO:

IMPUESTO DE BIENES INMUEBLES URBANA (IBI-u) – 1º Semestre 2022
KIOSCOS – Anual 2022

PLAZOS DE INGRESO: del 9 de mayo hasta al 29 de julio de 2022, ambos inclusive.

LUGARES, DÍAS Y HORAS DE INGRESO: El pago de las deudas podrá realizarse por vía telemática o bien a través de las entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio y autorizadas para recibir el pago en efectivo en días laborables y en horario de caja de 9:00 h. a 13:30 h.

MODALIDADES DE COBRO:

- Mediante la app Dipupay disponible en Google Play y App Store
- A través de Internet, en la Página Web www.sprygt.es.
- Vía Telemática o a través de las siguientes entidades de crédito con las que se acordó la prestación del servicio: CAIXABANK, BBK-CAJASUR, BBVA, BANCO SANTANDER, BANCO SABADELL, CAJARURALDELSUR, BANCO POPULAR, UNICAJA.
- Mediante dístico/carta de pago.
- Mediante cargo en cuenta, previa domiciliación bancaria u orden de cargo del dístico.
- Mediante Plan de Pago Personalizado.

Para la tramitación de cualquier cuestión relativa a los citados pagos, los interesados podrán llamar al número de atención telefónica 856940244 de la Unidad