

Convenio Colectivo de la empresa Transportes Iruña, S.A. de Noáin (Valle de Elorz) / Noain (Elortzibar)

Boletín Oficial de Navarra número 124, de 13 de junio de 2023

CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE
TRANSPORTES IRUÑA, S.A.
(NAVARRA)

En Pamplona, a 14 de abril de 2023.

REUNIDOS:

De una parte, en representación de la empresa “Transportes Iruña, S.A.”, con C.I.F. A-48137723, D. Luis María Lamberto Zapata, mayor de edad.

De otra parte, el representante de los trabajadores y Delegado de Personal por el Sindicato Eusko Langileen Alkartasuna (E.L.A.), D. Baltasar Cosme Echeverria, mayor de edad.

MANIFIESTAN

Ambas partes se reconocen recíprocamente capacidad legal para suscribir el presente Convenio Colectivo de “Transportes Iruña, S.A.” para Navarra el cual han tenido a bien negociar con buena fe para, de mutuo acuerdo, alcanzar los compromisos en una serie de materias de obligado cumplimiento que conforman el presente convenio, cuyo texto se reproduce a continuación.

**CONVENIO COLECTIVO DE LAS CONDICIONES LABORALES DE
“TRANSPORTES IRUÑA, S.A.”
(NAVARRA)**

Artículo 1. Ámbito personal.

El presente convenio colectivo afecta a la totalidad de la actual plantilla de trabajadores de la empresa “Transportes Iruña, S.A.”, que estén adscritos al centro de trabajo de la provincia de Navarra y a todo aquel trabajador que ingrese y sea dado de alta durante la vigencia del mismo en dicho centro, con independencia del puesto de trabajo que desarrolle en la empresa, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo que se regirán por la legislación vigente, y según se establece en el siguiente artículo.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo resulta de aplicación a la totalidad de trabajadores de la empresa “Transporte Iruña, S.A.”, que prestan o puedan prestar sus servicios adscritos al centro de trabajo en Navarra, cualquiera que sea el ámbito geográfico en que los mismos presten servicios.

Artículo 3. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo es única y exclusivamente de aplicación a los trabajadores de la empresa “Transportes Iruña, S.A.”, empresa cuya actividad pertenece al sector de transporte de mercancías por carretera, que estén adscritos al centro de trabajo en Navarra, y no resultará de aplicación a otras empresas relacionadas mercantilmente con la misma.

En el caso de aquellos trabajadores de la empresa “Transportes Iruña, S.A.” que estuvieran adscritos a centros de trabajo fuera de Navarra, se les aplicará el convenio colectivo propio de transporte de dicha región geográfica.

Todos los trabajadores sujetos a este convenio colectivo deberán tener en vigor cuanta documentación y/o permisos se requieran para el desempeño de su trabajo. En el supuesto de que cualquiera de la documentación necesaria pierda validez será causa suficiente para suspender el contrato durante el periodo máximo de tres meses y al término de dicho periodo máximo de suspensión si el empleado sigue sin ostentar dicha documentación se extinguirá su contrato de trabajo.

Artículo 4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo entrará en vigor, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2023 y su duración se extenderá, durante 1 año, hasta el 31 de diciembre de 2023.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y finalizada la duración del convenio, se mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio se realizará por cualquiera de las partes durante el mes anterior a su finalización.

Artículo 5. Sometimiento a la totalidad.

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente. En el supuesto de que alguna de las cláusulas del presente convenio colectivo fuera anulada por la autoridad competente, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio colectivo, quedando obligadas las partes firmantes del mismo a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes. El presente convenio colectivo obliga como ley entre partes, a sus firmantes y a las personas físicas o jurídicas, en cuyo

nombre se celebra el contrato, prevaleciendo frente a cualquier otra norma que no sea derecho necesario absoluto mientras se mantenga la eficacia temporal del mismo.

Artículo 6. Compensación y absorción.

Las condiciones establecidas compensarán y absorberán todas las existentes en el momento de entrada en vigor del presente convenio colectivo-salvo las que más adelante se indicarán -, cualquiera que sea la naturaleza y origen de las mismas, así como las que puedan establecerse en el futuro por disposiciones de carácter general o convencional de obligada aplicación. Queda exceptuado expresamente los importes percibidos bajo la denominación “A Cuenta Convenio”, y el “Plus ADR”.

Artículo 7. Aplicación subsidiaria del presente Convenio Colectivo.

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 8. Jornada.

La jornada de referencia semanal será de 40 horas, pero la jornada anual efectiva de trabajo en la empresa será de 1.744 horas para todo el personal distribuidas de lunes a sábado. Los tiempos de descanso tales como tiempos de comida, pausa-café, u otros de similares características no se computarán como tiempos de trabajo efectivo.

En el caso de los conductores, se considerarán en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte excluyéndose expresamente el tiempo de descanso.

Se considerarán tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares. Entre este tiempo de presencia y no efectivo de trabajo se hallan tiempos tales como comida, pausa-café, trabajos de carga y descarga donde el conductor no interviene de forma activa, u otros de similares características no se computarán como tiempos de trabajo efectivo.

Resultará de aplicación legal a tal efecto el RD 1561/1995 y el Reglamento CE 561/2006 o la normativa que les sustituya.

Por parte de la Empresa se confeccionará un calendario laboral que será propuesto a la representación sindical en la primera quincena del mes de enero de cada año. No obstante, por necesidades de producción u otras causas que lo justifiquen, la Empresa, previa comunicación a la Representación de los Trabajadores y con al menos una antelación de 15 días podrá efectuar modificaciones.

Artículo 9. Distribución irregular de la jornada laboral y horas extraordinarias.

La jornada de referencia semanal será de 40 horas, y la diaria de 8 horas, de lunes a sábado.

A los efectos del cómputo de jornada se estará al calendario laboral correspondiente al año 2023 que se anexa al presente documento.

Para los trabajadores de la línea de distribución y gasoil se establece una bolsa de horas a favor de los trabajadores, para el año 2023, de 24 horas. La empresa según sus necesidades organizativas podrá distribuir irregularmente la totalidad de las citadas horas respetando en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos en la ley y el trabajador deberá conocer con un

preaviso de cinco días, el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella. Dadas las peculiaridades del sector, se acuerda expresamente que el preaviso de los cinco días pueda ser menor, en situaciones excepcionales y previa justificación de las mismas. En cualquier caso, el preaviso deberá ser comunicado al menos con 24 horas de antelación al momento de la prestación.

En todo caso, esta distribución irregular de jornada no se podrá usar para aminorar la cuantía de horas extraordinarias realizadas.

Para el personal conductor, que no perciba el Plus de kilometraje que más adelante se indica, se establece que todas las horas que superen las 40 horas semanales, en cómputo mensual, sean o no de trabajo efectivo, se abonarán de la siguiente manera: las de trabajo efectivo (conducción y trabajo) como horas extraordinarias y las de presencia, disponibilidad o pausa como Plus de Actividad, y su remuneración en ambos casos será igual, y todo ello con la normativa vigente en cada momento.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores. Dada la naturaleza de la actividad que la empresa realiza, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, preparación de los vehículos y de la documentación de los mismos, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, y las que vengan motivadas por necesidades del servicio, periodo punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno y otras circunstancias, con el límite máximo legalmente establecido.

Las horas extraordinarias trabajadas por fuerza mayor serán obligatorias y se compensarán a razón de hora por hora, en metálico o con descanso, a criterio de la Dirección.

Las horas extraordinarias trabajadas serán abonadas a razón de 13,85 euros cada una. En caso de que el trabajador solicitase por escrito para la vigencia del presente convenio colectivo, disfrutarlas con descanso, se compensarán a razón de hora por hora según el siguiente procedimiento: antes del día 10 de cada mes, se calcularán las horas extraordinarias trabajadas en el anterior, las cuales deberán disfrutarse antes del día 10 del mes siguiente. Estas horas no podrán acumularse con periodos vacacionales, de junio a septiembre, ni en diciembre.

El cómputo de las horas extraordinarias se realizará mensualmente, y, en todo caso, a fecha 31 de diciembre de cada uno de los años de vigencia del convenio.

Artículo 10. Líneas de negocio.

“Transportes Iruña, S.A.” está dedicada a la actividad de transporte de mercancías por carretera. Dentro de su propia actividad por medio del presente convenio colectivo se establece la existencia de diferentes líneas de negocio que a continuación se detallarán, indicándose igualmente las condiciones específicas de trabajo de los empleados que presten servicios en los mismos.

Línea de Distribución de paquetería/palettería y Línea de gasóleo: los empleados adscritos a estas líneas de negocio, independientes entre sí, realizarán los repartos diarios que se les indiquen tanto en paquetería/palettería como en distribución de gasóleo, debiendo participar activamente, se así se requiere, en las tareas de carga y descarga. De igual forma, y por las circunstancias del servicio de distribución de gasóleo se establece exclusivamente para los trabajadores adscritos a dicha ruta, la obligatoriedad de prestar servicios los sábados, estableciéndose, a tal efecto, la obligatoriedad de la Empresa de crear un calendario de guardias rotatorio entre los trabajadores que realicen este servicio en el que se incluyan 2 conductores, debiendo conocer los trabajadores el citado calendario al menos con dos meses de antelación. Los trabajadores adscritos a estas rutas tendrán las siguientes condiciones:

–Hora extraordinaria: La retribución de la hora extraordinaria, se realizará por importe, cada una de ellas, de 13,85 euros/hora.

–Dietas: se abonarán contra la presentación del oportuno ticket, estableciéndose un tope de 15,50 euros por comida o cena y de 5,50 euros por desayuno. Los importes correspondientes a la cena y al desayuno se abonarán exclusivamente si existe la necesidad justificada para pernoctar fuera del domicilio.

–Plus de sábados o festivos: Los trabajadores que presten servicios en sábado o festivo tendrán derecho al percibo de las siguientes cantidades, por todos los conceptos que pudieran devengarse:

- Viaje completo con origen en Bilbao: 130,00 euros.
- Viaje origen Bilbao con carga el día anterior: 60,00 euros.
- Viaje origen en Pamplona: 60,00 euros.

–Si por necesidades del servicio y en atención al ámbito regional de prestación de servicios, en caso de trabajar el festivo local, además de ser retribuido con las cantidades antes indicadas, devengará un día de descanso.

–A los conductores que, viajando solos, realicen funciones de reparto, en el caso que transporten mercancías con destinos a pisos y supongan dificultad demostrada, la empresa les señalarán un ayudante, estableciéndose en 40 el máximo de kilos para levantar manualmente una persona.

–Línea regional y nacional: los empleados adscritos a esta línea realizarán la misma siéndoles garantizados por la empresa un kilometraje mínimo de 650 kilómetros diarios y tendrán las siguientes condiciones:

–Plus de festivo entre semana: si en los días comprendidos de lunes a viernes existiera uno o varios días festivos, el trabajador percibirá 100 euros diarios por cada uno de los festivos que hubiera.

–Incentivo prima de kilometraje por ampliación de jornada: Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de las horas, las realmente trabajadas, las puestas a disposición, las que resultan de paradas personales, etc., se acuerda aplicar al efecto el RD 1561/1995 y el Reglamento CE 561/2006 dotando un sistema de compensación para el año 2023, basado en el abono de 0,01278 euros por kilómetro recorrido que el trabajador haya realizado con vehículos de la empresa y que detalle el tacógrafo. En dicho plus o prima estará incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el trabajador para realizar el recorrido. En consecuencia, tratándose de una materia de índole salarial, las partes firmantes declaran expresamente la no aplicación de los artículos de horas extraordinarias regulados en el convenio sectorial de transporte de mercancías por carretera de Navarra, puesto que las mismas quedan compensadas según el presente artículo.

–Gastos de manutención y estancia: Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia se acuerda un sistema de compensación basado en el abono de la cantidad resultante de aplicar, para el año 2023, la fórmula de pago de 0,03195 euros por kilómetro recorrido, medido según Google maps. Dicha cantidad compensa todos los gastos de manutención y estancia en el que pudiera incurrir el conductor en el desarrollo de sus servicios. El cómputo de los kilómetros se llevará a cabo mensualmente y se abonarán en el mes siguiente al devengo. En la medida que los gastos quedan debidamente regulados en el presente artículo, no se podrá reclamar cantidad alguna por dicho concepto, comprometiéndose las partes firmantes del presente convenio a que, si hubiera una reclamación de dietas contra la empresa, y a solicitud de cualquiera de las partes, convocar la comisión Paritaria del Convenio, en la que se realice el dictamen correspondiente ratificando lo acordado en este Convenio.

–Ruta internacional: estarán adscritos a esta ruta aquellos empleados que realicen servicios fuera de España, bien iniciando el mismo en España o en cualquier lugar del extranjero.

–Plus fin de semana: En el caso de que el conductor preste sus servicios durante el fin de semana, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 100 euros por fin de semana, en concepto de dietas.

–Plus de disponibilidad: En el caso de que el conductor preste sus servicios durante el fin de semana, el trabajador tendrá derecho a percibir la cantidad de 100 euros por fin de semana en concepto de disponibilidad.

–Plus servicio adicional: En el caso que a la llegada a Pamplona tras la realización de un viaje internacional se tuviera que realizar otro servicio en ese momento, se percibirá la cantidad de 112,50 euros adicionales.

–Incentivo prima de kilometraje por ampliación de jornada: Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de las horas, las realmente trabajadas, las puestas a disposición, las que resultan de paradas personales, etc., se acuerda aplicar al efecto el RD 1561/1995 y el Reglamento CE 561/2006 dotando un sistema de compensación para el año 2023, basado en el abono de 0,01278 euros por kilómetro recorrido que el trabajador haya realizado con vehículos de la empresa y que detalle el tacógrafo. En dicho plus o prima estará incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el trabajador para realizar el recorrido. En consecuencia, tratándose de una materia de índole salarial, las partes firmantes declaran expresamente la no aplicación de los artículos de horas extraordinarias regulados en el convenio sectorial de transporte de mercancías por carretera de Navarra, puesto que las mismas quedan compensadas según el presente artículo.

–Gastos de manutención y estancia: Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia se acuerda un sistema de compensación basado en el abono de la cantidad resultante de aplicar, para el año 2023, la fórmula de pago de 0,03195 euros por kilómetro recorrido, medido según Google maps. Dicha cantidad compensa todos los gastos de manutención y estancia en el que pudiera incurrir el conductor en el desarrollo de sus servicios. El cómputo de los kilómetros se llevará a cabo mensualmente y se abonarán en el mes siguiente al devengo. En la medida que los gastos quedan debidamente regulados en el presente artículo, no se podrá reclamar cantidad alguna por dicho concepto, comprometiéndose las partes firmantes del presente Convenio a que, si hubiera una reclamación de dietas contra la empresa, y a solicitud de cualquiera de las partes, convocar la comisión Paritaria del Convenio, en la que se realice el dictamen correspondiente ratificando lo acordado en este Convenio.

–Conducción en equipo: para el supuesto de que se realice conducción en equipo, se imputará a cada conductor los kilómetros recorridos por el vehículo, dando derecho a percibir en concepto de incentivo prima de kilometraje por ampliación de jornada, para el año 2023, la cantidad de 0,01278 euros por kilómetro recorrido; y en concepto de gastos de manutención y estancia la cantidad de 0,03195 euros por kilómetro recorrido, en ambos casos siguiendo los parámetros establecidos en los párrafos anteriores.

Artículo 11. Vacaciones.

Corresponden 30 días naturales por año trabajado en concepto de vacaciones, o la parte proporcional resultante del periodo computado. La empresa determinará las fechas de disfrute de 15 días seguidos, pudiendo ser escogidos por parte del trabajador los 15 días restantes que podrá dividir en dos periodos como máximo, los cuales deberán ser notificados a la empresa con anterioridad al 31 de marzo de cada año de vigencia del convenio, o del último viernes de dicho mes, siendo concedidos siempre que los mismos no afecte a la normal operativa de la empresa.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto, la lactancia natural, con la suspensión del contrato previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, o con cualquiera otra incapacidad temporal por contingencias distintas a las anteriores, que imposibiliten al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural que correspondan, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad.

No se podrá disfrutar de vacaciones en tanto no se haya cumplido el tiempo necesario para dar lugar a dicho derecho, desde el momento del contrato.

El trabajador conocerá el tiempo en el que va a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación.

Los trabajadores que soliciten sus vacaciones con posterioridad al 31 de marzo de cada año, o último viernes de dicho mes, las disfrutarán en las fechas solicitadas en caso de que sea posible por circunstancias de servicio o por vacantes. En cualquier caso, en este caso, el trabajador podrá elegir un nuevo periodo de entre los que le proponga la Empresa.

Las vacaciones se disfrutarán preferiblemente dentro del año natural que se generan. En caso de que llegado el día 31 de diciembre queden días de vacaciones por disfrutar, éstos se podrán disfrutar hasta el día 31 de enero del año siguiente.

Artículo 12. Invalidez.

La declaración de invalidez permanente y total para la profesión habitual se regirá por las disposiciones legales vigentes.

No obstante, el trabajador que se encuentre en dicha situación tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocado en la empresa incluso con preferencia a otro productor, en aquéllas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus aptitudes, tanto físicas como de formación.

Artículo 13. Condiciones económicas.

A.–Salario Base.

Las tablas de Salario Base para los años 2023 son las descritas en el Anexo I.

B.–Gratificaciones extraordinarias.

Las gratificaciones extraordinarias de “Verano” y “Navidad”, se abonarán, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario base.

Expresamente se establece que las pagas extraordinarias se prorratearán por periodos mensuales.

Las gratificaciones extraordinarias se computarán cada una de ellas, por semestres: la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda desde 1 de julio a 31 de diciembre. El ingreso o cese, durante el período semestral, concederá derecho al trabajador al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el semestre.

C.–Participación de beneficios.

Esta participación queda establecida son el importe de una mensualidad del salario base.

Esta participación se computará por anualidades: de 1 de enero a 31 de diciembre. El ingreso o cese, durante el citado periodo, concederá derecho al trabajador al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el año.

D.–Plus Transportes mercancías peligrosas (ADR).

Se establece un plus, por importe de 61,77 euros/mensuales durante la vigencia del presente convenio colectivo, para los conductores que dediquen la jornada de trabajo, de forma exclusiva y a jornada completa, al transporte de las mercancías consideradas como peligrosas por el A.D.R., y para cuyo transporte la Ley exige que el conductor esté dotado de una autorización administrativa especial. Se considerará dedicación exclusiva y a jornada completa la dedicación, por más de la mitad de los días laborables del mes y/o más de cinco horas de trabajo diarias de cada uno de los días, a los servicios que para el servicio de tales mercancías son requeridos.

E.–Plus conducción eficiente.

Todos los conductores, siempre que el vehículo disponga de los requisitos técnicos para ello, percibirán un plus mensual por conducción eficiente, en el caso de que el vehículo establezca una valoración por el que se hayan cumplido los siguientes baremos:

- Hasta 89,99 de puntuación: 0,00 euros.
- Desde 90 a 94,99 de puntuación: 50,00 euros.
- Desde 95 en adelante: 75,00 euros.

Dichos importes se verán incrementados en la cantidad de 25,00 euros, siempre y cuando se obtenga la Clasificación A.

La empresa se reserva, para aquellos supuestos en que alcanzar dichas valoraciones sea más complicado en virtud del tipo de servicio realizado, la bajada de los citados baremos asignados de forma general

F.–Compensaciones voluntarias.

La dirección de la empresa podrá asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria que busquen la consecución de hitos específicos bajo su criterio. Serán de carácter no consolidable, y por lo tanto no devengan derecho futuro alguno.

G.–Plus nocturnidad: Los trabajadores que presten servicios entre las veintidós y las seis horas, percibirá por cada hora trabajada un plus de nocturnidad por importe de 1,24 euros.

Artículo 14. Accidentes de trabajo y enfermedad.

En supuestos de incapacidad temporal definidos en el artículo 128 de la Ley General de la Seguridad Social, la Empresa abonará una prestación complementaria que, sumada a la de la Seguridad Social, complete hasta el cien por cien del salario bruto del trabajador, desde el primer día de baja hasta un máximo de 545 días. En caso de que la Seguridad Social o la Mutua de Accidente de Trabajo dejase de abonar las cantidades obligadas por Ley, la empresa sólo abonará el complemento entre lo que debían abonar los citados organismos y el cien por cien del salario bruto del trabajador.

Artículo 15. Ropa de trabajo.

La empresa entregará al personal, para su obligado uso, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, ropa necesaria para el desarrollo de su actividad que como orientación podrá ser: pantalón, camisetas, forro polar, ropa de abrigo y ropa de agua.

Igualmente se proveerá a todo el personal de guantes, calzado de seguridad, cascos y cualquier otro equipo de protección de protección individual establecidos para el desarrollo de trabajo.

La reposición de la citada ropa y demás elementos se repondrá a demanda del trabajador siempre que exista un uso racional de los mismos.

Artículo 16. Preaviso en caso de cese.

En caso de cese voluntario por parte del trabajador, éste deberá proceder a preavisar el mismo a la empresa con 7 días hábiles, pudiendo ser descontados los días de preaviso incumplidos.

Artículo 17. Cambio de centro de trabajo.

En el supuesto de que la empresa cambie su actual centro de trabajo-sito en Imarcoain, Ciudad del Transporte, c/ Pamplona 1, C.P. 31.119-, el mismo no dará lugar a ningún tipo de indemnización o contraprestación en el supuesto de que el nuevo centro de trabajo se ubique dentro del radio de 15 kilómetros desde el actual, medidos por Google maps.

En el supuesto, de que el nuevo centro de trabajo se ubique a una distancia mayor, se establece una compensación por importe de 40 euros mensuales.

Artículo 18. Licencias y Permisos.

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

1.^a La duración de la licencia en caso de matrimonio del trabajador será de 16 días.

2.^a En caso de fallecimiento del cónyuge se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si el trabajador estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro de la provincia y 6 días si sucede fuera.

3.^a En caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, y afines políticos; así como el alumbramiento de la esposa, serán de 3 días si ocurre dentro de la provincia, y 5 días si sucede fuera.

En el mismo supuesto, pero referido a cónyuge, padres o hijos, exclusivamente, la licencia podrá ampliarse en cuatro días sin retribución.

4.^a En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días de licencia dentro de la provincia y 3 días fuera, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.

5.^a Se establece una licencia con retribución aplicable a las parejas que acrediten, al menos, dos años de convivencia. La licencia tendrá por objeto la atención o auxilio mutuo, por lo que no será extensible a otro tipo de derechos por afinidad, esto es, con respecto a los denominados “parientes políticos”.

6.^a Días de libre disposición: corresponden dos días de licencia retribuida que deberán concederse salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda.

Por acuerdo entre empresa y trabajadores dichos días personales podrán ser regulados dentro del calendario laboral del centro.

Las licencias otorgadas en este capítulo serán mejoradas en los términos en que se establece en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

Artículo 19. Retirada del carné de conducir.

La sanción impuesta al conductor consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador tendrá las siguientes consideraciones:

1.–Al conductor que le fuese retirado el carnet de conducir por infracción cometida en la realización de su trabajo habitual, hasta cuatro meses, garantía por parte de la empresa de salario real y empleo. Para sanciones superiores a cuatro meses, al conductor se le concederá una excedencia, con derecho a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción, con un máximo de tres sanciones en cuatro años. En ambos supuestos quedan excluidas las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria y embriaguez o drogadicción del conductor/a.

2.–Al conductor que le fuese retirado el carné de conducir por infracción cometida fuera del trabajo, la empresa le concederá una excedencia con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo que dure la sanción.

3.–En caso de retirada del carné de conducir:

a) La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al periodo de vacaciones anuales.

- b) La retirada por tiempo desde un mes hasta seis meses será causa para la suspensión temporal del contrato.
- c) La retirada por tiempo superior a seis meses conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.
- d) Se procederá a extinguir el contrato sin derecho a indemnización, cuando la causa de retirada del permiso de conductor sea por embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria del trabajador dentro del horario de trabajo.
- e) En todos los casos, se gestionará la posibilidad de que la retirada del carné coincida con los periodos de menor actividad de la empresa.

4.–Las empresas, para aquellos conductores que lo soliciten, suscribirán con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor/a excedente, en razón de lo previsto en el punto 1 anterior, por causa de retirada de carné, y por un periodo máximo de un año, una cantidad igual a 661,11 euros por cada mes, o parte proporcional, en esta situación. El importe de la prima será repartido al 50% entre empresa y trabajador/a, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe en la hoja de salarios.

Artículo 20. Revisión médica.

Tanto la empresa como los trabajadores a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo cumplirán obligatoriamente la normativa vigente en todo momento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud.

Teniendo en cuenta la responsabilidad frente a terceras personas de determinados colectivos, tanto los conductores como los carretilleros deberán someterse a las pruebas de vigilancia de la salud, valorándose las excepcionalidades que puedan darse.

Artículo 21. Ayudas en el extranjero.

–Asistencia en caso de accidente en el extranjero.

En el supuesto de que el trabajador tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país con el que no existiera convenio de reciprocidad, en materia de Seguridad Social, con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que el trabajador tuviera que hacer frente a cantidad alguna.

La empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra entidad que correspondiere, y a tal fin el trabajador se compromete a hacer, en su nombre, la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

–Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero.

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un conductor en el extranjero, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días. Los gastos que se le ocasionaren a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa hasta un máximo de 65.– euros/día.

–Fallecimiento.

En caso de que algún trabajador fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado por orden de la empresa, esta abonará los gastos del traslado de los restos hasta el lugar de inhumación elegido, siempre que no salga de los límites de España peninsular.

Artículo 22. Compensación por extinción del contrato.

Tendrán derecho a percibir la compensación que a continuación se indica, por extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, los trabajadores que, con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años, hubieran cumplido, en el momento de la extinción, las siguientes edades:

- A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.
- A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.
- A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.
- A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

Artículo 23. Formación.

La asistencia a los cursos de formación que sea obligatoria para la realización de las funciones del puesto de trabajo (p. ej. CAP, ADR, etc.) será compensada por igual tiempo de descanso que el destinado a realizar la formación, o con el abono del citado tiempo como hora de trabajo ordinaria.

Artículo 24. Derechos Sindicales.

Se establecen los siguientes:

Libertad de los delegados de personal para convocar asambleas.

Libertad de acción para los Comités de Empresa, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes.

Reserva horaria para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, de 240 horas anuales. Esta reserva horaria se ampliará en tiempo de negociación del Convenio para los componentes de la Mesa Negociadora.

Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa.

Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar.

Se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

En las empresas de menos de seis trabajadores se admitirá la existencia de un representante de los trabajadores, a quien se reconoce un crédito de doce horas anuales para sus actuaciones ante los organismos oficiales, derivadas de las relaciones laborales de su empresa.

Instalación en todas las empresas de un Tablón de Anuncios.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda:

Los delegados del personal y miembros del Comité de Empresa, con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, deberán ser informados sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

Podrán asistir a la negociación del Convenio del Sector trabajadores que no sean delegados de personal en su empresa, siempre que en dicha negociación representen a su Sindicato.

Para ello harán uso de las horas concedidas por el Estatuto al delegado, siempre y cuando el delegado de la Empresa no asista también a dicha negociación. En el caso de que el delegado asista

también a dicha negociación las horas concedidas se computarán conjuntamente y en empresas de menos de 30 trabajadores no podrán simultáneamente en su uso.

Las horas retribuidas que el Convenio Colectivo fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de los delegados/as. Asimismo, se podría extender el disfrute de las horas sindicales al delegado de la sección sindical debidamente constituida, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que, en ningún caso, ello suponga disposición superior de crédito horario sindical al contemplado en Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales constituidas a las que se refiere en párrafo anterior, comunicarán por escrito a la Empresa el nombre del trabajador/a que ha sido nombrado delegado de la Sección Sindical, para poder hacer uso de la bolsa de horas.

Artículo 25. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos.

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en las legislaciones vigentes sobre la materia.

Artículo 26. Seguro de Accidentes.

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de accidentes, para sus trabajadores, con las siguientes condiciones:

–Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 62.000 euros para el año 2023.

–Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 62.000 euros para el año 2023.

–Muerte por accidente con un capital asegurado de 62.000 euros por trabajador en el año 2023.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran los trabajadores en activo y a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente de trabajo objeto del presente artículo diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización al propio trabajador o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 27. Cláusula antidroga.

Queda expresamente prohibido para el personal de la empresa el desempeño de sus funciones bajo los efectos del alcohol o cualesquiera sustancias estupefacientes. Con la finalidad de garantizar al máximo la seguridad, se acuerda someter a todos los trabajadores a controles obligatorios de alcoholemia y drogas para evitar posibles situaciones que pongan en peligro tanto la integridad del trabajador como la del tráfico de vehículos en general y la de otros trabajadores de la empresa. Dichos controles serán realizados por las Autoridades competentes. La negativa por parte del conductor a someterse a las pruebas de alcoholemia y drogas supondrá la comisión de una infracción muy grave con las correspondientes sanciones a aplicar a tal efecto.

Artículo 28. Excedencias.

Los trabajadores fijos podrán solicitar una excedencia voluntaria de un mínimo de un año a un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

Para su reincorporación, el trabajador deberá obligatoriamente notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada, en caso contrario en la fecha de finalización de la excedencia se tendrá por extinguido el contrato de trabajo

Este artículo tendrá validez en tanto en cuanto continúen en vigor las actuales posibilidades de contratación.

Artículo 29. Relación con empresas de trabajo temporal.

La Empresa se compromete a requerir de las E.T.T. que en los contratos de puesta a disposición se garantice a los trabajadores, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

Artículo 30. Promoción cultural.

La empresa facilitará, a los trabajadores que así lo acrediten, la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio.

Artículo 31. Trabajador detenido.

En caso de detención de cualquier trabajador, por causas ajenas a la Empresa, ésta se compromete a no sancionar al trabajador, de conformidad con lo dispuesto en el punto uno del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 32. Comisión Paritaria del Convenio.

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente Convenio, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada de 2 miembros por cada una de la parte empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión. Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a mediación ante el Tribunal Laboral de Navarra.

Artículo 33. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión o derivadas con éste, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 34. 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 35. 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 o de los que no 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 salida con retraso del centro de trabajo o de cualquiera de los destinos del trabajador.

Artículo 36. 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 ésta, 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 37. 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 38. Procedimiento sancionador.

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.

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 39. Sanciones.

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

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

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 40. 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 41. Inaplicación del Convenio.

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones reguladas en el presente convenio de empresa, en caso de no llegarse a un acuerdo en el ámbito de empresa, las partes acuerdan expresamente que los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y mediación del acuerdo del Tribunal Laboral de Navarra.

El procedimiento de arbitraje se aplicará en caso de acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes

Artículo 42. Pago de las denuncias.

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc.,.

En las denuncias impuestas como consecuencia de la conducción temeraria o imprudente (incumplimiento de la normativa de circulación) que sean notificadas a la Empresa, ésta comunicará a la DGT el nombre del conductor a efectos de que se remita a él la sanción.

Artículo 43. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres, en virtud de la legalidad existente en cada momento.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso a la normativa establecida a tal efecto, elaborándose, si fuera obligatorio, un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores.

Artículo 44. Clasificación profesional.

Grupo I: Personal Administrativo: Pertenecen a este Grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realicen funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están así mismo 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 y cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

- a. Oficial de Primera: Es el empleado 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. En los centros de trabajo cuyo número de empleados no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos. Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.
- b. Oficial de Segunda: Pertencen a esa categoría aquellos que, subordinados, en su caso, al 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 administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos. Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.
- c. Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

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

- a. Jefe de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.
- b. Encargado de Almacén: Es el empleado responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscritos de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos de los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar las entradas y salidas de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.
- c. Carretillero: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de mozo, realiza el manejo de carretillas elevadores de cualquier tipo. El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un periodo superior a seis meses durante un año u a ocho durante dos años. 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.
- d. Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. 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.

- e. **Conductor mecánico:** Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase “C + E”, se le 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 exigiese, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento de, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la 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.

Artículo 45. Contrato de relevo.

En tanto esté en vigor en la legislación general y la Seguridad Social, autorizarán la jubilación parcial de las personas trabajadoras, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en un máximo de cinco años a la exigida.

A tal fin se redactará un contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y el salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa desde el desempleo, en virtud de un contrato de relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que al jubilado le reste para alcanzar la jubilación plena.

Alcanzada la situación de jubilación total por el trabajador en situación de jubilación parcial, el trabajador relevista se incorporará a la plantilla de la empresa, con relación indefinida, salvo amortización del puesto de trabajo, por parte de la empresa.

Artículo 46. Geolocalización, videovigilancia y medios informáticos.

Transportes Iruña, S.A. tiene implantadas tecnologías de la información para el control de la prestación laboral en el marco de sus facultades de control empresarial, tales como la video vigilancia, los controles sobre el ordenador (monitorización remota, indexación de la navegación por internet, o la revisión o monitorización del correo electrónico y/o del uso de ordenadores, del teléfono móvil) o los controles sobre la ubicación física del trabajador mediante geo localización, estableciéndose expresamente que los mismos pueden ser utilizados para fines disciplinarios, respetándose en este sentido las previsiones del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. Dichas medidas serán proporcionales y necesarias para la finalidad de verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones y deberes laborales. En este sentido, se debe respetar la dignidad y el derecho a la protección de datos de carácter personal y a la vida privada teniendo en cuenta, no obstante, que la legitimación para el tratamiento deriva de la existencia de la relación laboral y, por tanto, de acuerdo con la normativa aplicable, debe cumplirse con el derecho de información aun cuando no se requiere del consentimiento del trabajador.

Artículo 47. Cláusula de género neutro.

En el texto del convenio colectivo se ha utilizado el género masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existente, al efecto de no realizar una escritura demasiado completa.

ANEXO I

TABLA SALARIAL TRANSPORTES IRUÑA, S.A.

CATEGORIA	2023 SALARIO BASE	2023 TOTAL ANUAL
Grupo 1.–Personal Administrativo		
Oficial 1. ^a	2.085,86 euros	31.287,90 euros
Oficial 2. ^a	1.773,61 euros	26.604,15 euros
Auxiliar	1.641,85 euros	24.627,75 euros
Grupo 2.–Personal de Movimiento		
Jefe de Sección	1.990,27 euros	29.854,05 euros
Encargado de Almacén	1.990,27 euros	29.854,05 euros
Conductor Mecánico	1.550,22 euros	23.253,33 euros
Carretillero	1.509,63 euros	22.644,45 euros
Mozo de Almacén	1.450,49 euros	21.757,35 euros