

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Empleo, Turismo y Cultura

- 4 *RESOLUCIÓN de 15 de abril de 2015, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Empleo, Turismo y Cultura, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Carreras Grupo Logístico, Sociedad Anónima” (código número 28100681012015).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Carreras Grupo Logístico, Sociedad Anónima”, suscrito por la comisión negociadora del mismo, el día 5 de diciembre de 2014; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Decreto 23/2012, de 27 de septiembre, del Presidente de la Comunidad de Madrid, por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con lo dispuesto en el Decreto 113/2012, de 18 de octubre, por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 15 de abril de 2015.—La Directora General de Trabajo, María del Mar Alarcón Castellanos.

I CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA “CARRERAS GRUPO LOGÍSTICO”

Capítulo I

Extensión

Artículo 1. *Ámbito de aplicación objetivo.*—El presente Convenio surge de la negociación colectiva entre la representación de los trabajadores de la Empresa, Carreras Grupo Logístico, y la Dirección de la misma con el objetivo e interés común de adaptar el marco normativo que regula las relaciones laborales de los centros de trabajo de la Empresa en la Provincia de Madrid a sus especiales características, creando así un contexto normativo más ajustado a sus singularidades, debido a la reciente fusión societaria.

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

Art. 2. *Ámbito de aplicación subjetivo.*—El Convenio incluye a todo el personal que preste sus servicios para Carreras Grupo Logístico en virtud de una relación laboral de carácter ordinario y se encuentren adscritos a los diferentes centros de trabajo de la Provincia de Madrid.

Quedan excluidos del ámbito de aplicación subjetivo del presente Convenio:

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

Capítulo II

Vigencia, duración y prórroga

Art. 3. *Vigencia.*—Salvo en las excepciones expresamente contenidas en el mismo, referidas a materias concretas, el presente Convenio desplegará sus efectos con efectos desde día de su publicación.

Art. 4. *Duración.*—La duración de este Convenio se fija en 5 años contados a partir de la antes expresada fecha de vigencia. El Convenio podrá ser denunciado por cualquiera de las partes, con tres meses de antelación, entendiéndose prorrogado en caso de denuncia durante el año siguiente a la finalización de su vigencia, con la finalidad de que durante dicho plazo las partes lleguen a un acuerdo.

Art. 5. *Rescisión y revisión de la denuncia del Convenio.*—La denuncia del presente Convenio podrá efectuarla cualquiera de las partes legitimadas para ello, de conformidad con el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, mediante escrito dirigido a la otra parte legitimada para negociar, antes del último trimestre de vigencia del Convenio.

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

Art. 6. *De la propuesta de negociación.*—La representación que formule la denuncia y pretenda negociar un nuevo Convenio que sustituya al vigente, deberá acompañar a su escrito de denuncia propuesta del punto o puntos a negociar, expresando:

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

Capítulo III

Compensación, absorción y garantías

Art. 7. *Globalidad*.—Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico indivisible y, a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Art. 8. *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida (mediante mejora voluntaria de sueldos o salarios, mediante primas o pluses variables, gratificaciones y beneficios voluntarios o mediante conceptos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, Convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

Art. 9. *Absorciones*.—Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en alguno de los conceptos retributivos, únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al Convenio, superan el nivel total de este.

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

Art. 10. *Garantía personal*.—Se respetaran “ad personam”, las situaciones personales pactadas que pudieran existir a la fecha de la firma de este convenio, que computadas en su conjunto y cómputo anual, resultasen superiores a las establecidas en el mismo.

Capítulo IV

Régimen y organización del trabajo

Art. 11. *Dirección y organización del trabajo*.—Son facultades de la Empresa, y a las que deberá ajustarse las siguientes:

1. La determinación y exigencia de los rendimientos normales.
2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.
3. La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la Empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados.
4. Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
5. La implantación voluntaria de un sistema de remuneración con incentivo
6. La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operario, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las Empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

Art. 12. *Rendimiento e incentivo*.—El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la Empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, y sin que el no hacerlo por parte de esta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario base de la categoría asignada.

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

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

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

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

Capítulo V

Tiempo de trabajo

Art. 13. *Jornada anual.*—13.1. Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1.800 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual, distribuida de lunes a domingo, según las necesidades de la empresa.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso de 15 minutos, que no se considera tiempo de trabajo efectivo.

13.2. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

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

La jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en 34 horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Sin perjuicio de las disposiciones generales en la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 4 de noviembre.

13.3. Horas extraordinarias y festivos.

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

Dada la naturaleza de la actividad de la empresa, el personal se obliga a realizar las horas extraordinarias necesarias por pedidos imprevistos, así como para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto o recogida, carga, descarga y en general la finalización de cualquier trabajo iniciado antes de finalizar la jornada.

La realización de horas extraordinarias a solicitud de la empresa respetará los tiempos de descanso establecidos legalmente para los trabajadores y, en todo caso, la demanda de las mismas no podrá exceder en ningún caso el máximo anual previsto por Ley.

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

Por decisión de empresa se podrá ofrecer al trabajador la posibilidad de su percibo. En este caso el importe de las horas extraordinarias será el que para cada categoría profesional se refleja en las tablas salariales anexas.

13.4. Horas de presencia de los trabajadores móviles.

El presente Convenio se remite a la regulación vigente establecida en el Reglamento 561/2006, de 15 marzo, y a los posibles pactos que pudieran alcanzarse con la representación de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta.

13.5. Horario irregular: Debido a las particularidades del sector del transporte y logística, la carga de trabajo a lo largo de los días de la semana o del mes no es la misma, pudiendo variar de forma considerable. Por ello, respetando el número de horas laborales del año, se podrá acordar el horario más adecuado a sus necesidades, programándose el trabajo con la mayor antelación posible.

En las épocas en que aumente la actividad de la Empresa, la jornada máxima ordinaria podrá ser de hasta 10 horas diarias o 50 horas semanales, respetando en todo caso el límite de 48 horas semanales de promedio semestral recogida en el artículo 10 bis 1 del Real Decreto 1561/1995. Se respetará asimismo, en todo caso, el período de descanso mínimo e ininterrumpido entre jornadas legalmente establecido.

13.6. Modificación de horarios: trabajo en festivos y días de descanso semanal.

Cuando por necesidades de la empresa, se necesite modificar los días de trabajo ya establecidos en el calendario laboral y ello afectara a días considerados, en dicho calendario, como festivos o no laborables, podrá establecer la Dirección, una jornada de trabajo durante dichos días, comunicándolo con la mayor antelación posible.

Se consideran festivos los 14 días que de forma anual se determinan en el calendario laboral. En caso de ser necesaria su realización, se compensarán con 1 día de descanso o el percibo de 50 euros brutos igual para todas las categorías.

Las horas/días trabajados que coincidieran con el descanso semanal planificado del trabajador, se compensarán siempre con tiempo de descanso equivalente a efectos recuperatorios del descanso legal establecido.

13.7. Descansos.

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

Art. 14. *Vacaciones*.—Las vacaciones estipuladas en el presente Convenio quedan establecidas como sigue:

- a) Todo el personal tendrá derecho al disfrute de 30 naturales de vacaciones retribuidas en función de salario base y complemento personal, o en función al tiempo efectivo de trabajo.

A los efectos de disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos, a los efectos de delimitar las épocas y/o días que por razones organizativas no pudieran disfrutarse de vacaciones. De la misma forma se establecerá por departamentos/secciones la cantidad de personas que pueden disfrutar de vacaciones en un mismo día, sin que se perjudique la realización efectiva del trabajo diario.

Las vacaciones deberán ser anunciadas con dos meses de antelación, con el fin de dar tiempo a las reclamaciones que pudieran surgir.

Art. 15. *Licencias*.—En las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de convenio, más complemento personal, en su caso

- Matrimonio; será de quince días naturales.
- Nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad; 2 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, superior a 400 kilómetros entre ida y vuelta, su plazo será de cuatro días. Cuando el desplazamiento sea superior a 800 kilómetros entre ida y vuelta el permiso se ampliará en un día más.

Capítulo VI

Retribuciones

Art. 16. *Disposiciones generales*.—Las retribuciones del personal estarán constituidas por el Salario Base y los complementos retributivos definidos en el presente Convenio.

Art. 17. *Retribuciones por grupo profesional*.—La retribución correspondiente a cada puesto de trabajo se determinará en función del Grupo profesional en que el mismo se halle encuadrado, de conformidad con la tabla salarial incorporada al presente Convenio como Anexo I.

Art. 18. *Estructura Salarial*.—La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

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

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

En la estructura del salario se distingue el sueldo o salario base, los complementos salariales y las retribuciones voluntarias.

18.1. Plus de mercancías peligrosas.

Los conductores que, como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, percibirán un plus del 5 por 100 sobre el salario base por día de trabajo realizado.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen exclusivamente mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas

en el Acuerdo Europeo sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera (ADR) vigente en cada momento, percibirán un plus del 8 por 100 sobre el salario base.

Se considerará dedicación exclusiva cuando se trabaje con mercancías peligrosas más de cinco horas diarias durante un período de tiempo igual o superior al 60 por 100 de los días laborables. El cómputo se realizará por meses naturales. Los trabajadores que realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada en el párrafo anterior, percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

Este porcentaje no será acumulable si el mismo trabajador manipula y transporta

18.2. Plus de nocturnidad.

El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá por cada una de ellas trabajada en este período, un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del salario base.

18.3. Retribución voluntaria.

La empresa podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el número 2.c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

18.4. Complemento personal.

Se establece un complemento personal que sustituirá a la retribución percibida por los trabajadores en conceptos que la empresa considere “ad personam” y cuyo importe no será compensable y absorbible.

No existirá ningún otro tipo de complemento que no sean los reflejados en el presente convenio.

Art. 19. *Gratificaciones extraordinarias.*—Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

- a) Julio, que se pagará hasta el 15 de julio de cada año a razón de salario base.
- b) Navidad, que se pagará hasta el 20 de diciembre de cada año a razón de salario base.

Estas retribuciones extraordinarias serán satisfechas, en la forma establecida anteriormente, a razón de treinta días.

La empresa pacta el abono de las pagas extraordinarias por su importe anual prorrateado mensualmente.

Art. 20. *Dietas.*—A partir de 1 de enero de 2015, el importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 35 euros para todas las categorías, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional. Cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero el importe a percibir será de 50 euros.

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta. La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda. La distribución de la dieta se efectuará de forma que el importe de cada una de las comidas y la pernoctación representará, cada una de ellas el 30 por 100 y un 10 por 100 el costo del desayuno. No procederá percibir la parte correspondiente a pernoctación y/o comidas, cuando estas se efectúen, en lugares facilitados por la empresa y a su cargo.

Dará derecho al percibo de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12.00 horas y retorne después de las 14.00 horas. La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las 20.00 horas y retorne después de las 22.00 horas. La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades

que las empresas abonen por comidas en plaza, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio, tendrán un importe del 75 por 100 de la dieta correspondiente al almuerzo.

Art. 21. *Incrementos salariales.*—En 2015 el salario base de todas categorías profesionales se incrementará en 0,6 por 100 en 14 pagas.

En 2016 el salario base de todas categorías profesionales se incrementará en 0,6 por 100 en 14 pagas.

En los años 2017, 2018, 2019 el salario base de todas las categorías profesionales se incrementará en 0,7 por 100 en 14 pagas.

Capítulo VII

Seguridad y Salud Laboral, control del absentismo y otros.

Artículo 22. *Jubilación.*—Se estará a la regulación legal vigente durante la vigencia del Convenio y a los acuerdos de empresa.

Art. 23. *Prendas de trabajo.*—Los trabajadores tendrán derecho a que se les entregue la ropa de trabajo de acuerdo con las disposiciones en vigor, entregando uniformidad para verano y otra para invierno. Las reposiciones se realizarán conforme a criterios del buen uso y desgaste ordinario.

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

Art. 24. *Salud laboral.*—Reconocimientos médicos. Política alcohol y drogas. La Empresa deberá cumplir las obligaciones que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece así como en las disposiciones reglamentarias.

Será obligatorio el reconocimiento médico previo a todos los trabajadores, y anual para los puestos de conductor, mozos en general y personal de talleres y mantenimiento.

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

En caso de que la empresa detecte que un trabajador se puede encontrar bajo los efectos de cualquier sustancia, podrá decidir, con comunicación expresa a la representación legal de los trabajadores, la suspensión inmediata de empleo, a los efectos de garantizar al máximo la seguridad laboral o evitar posibles errores en la ejecución de tareas que pudieran perjudicar la ejecución del trabajo.

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

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

Ambas partes, empresa y trabajadores, se comprometen a cumplir y desarrollar conjuntamente una Política de Alcohol y Drogas que garantice los máximos niveles de seguridad.

Art. 25. *Seguro de accidentes.*—La empresa afectada por este convenio queda obligada a concertar en el plazo de un mes, siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la Autoridad Laboral, una póliza de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

1. Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo remunerado y gran invalidez, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la Autoridad Laboral.

2. Muerte, derivada de accidente de trabajo, con un capital asegurado de 40.000 euros por trabajador, a partir del mes siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la Autoridad Laboral.

Art. 26. *Retirada del permiso de conducir en el puesto de conducto.*—En este caso, se estará a lo establecido en el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera.

Art. 27. *Absentismo*.—Se consideraran horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquier de las siguientes causas: huelga ilegal, faltas injustificadas y enfermedad y/o accidentes comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerara absentismo los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización y mientras dure esta exclusivamente.

Art. 28. *Derechos sindicales*.—En los comités de empresa y delegados de personal, siempre que se elabore una norma de acumulación de horas sindicales, se entregará copia a la empresa. Las horas sindicales podrán ser acumuladas en su totalidad.

Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el Convenio, la obligatoriedad de preavisar la comunicación a la empresa por plazo no inferiores a 15 días y en general cualquier sistema que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

Para llevar a efecto la cesión de horas, serán requisitos indispensables pertenecer a la misma candidatura sindical, dentro del ámbito de la Empresa, así como preavisar con un mínimo de 15 días y comunicar a la Dirección de la Empresa la fecha en que se hará uso de dicha acumulación.

Conforme al artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, la disminución de plantilla significativa o que implique situarse por debajo de los límites que determinan el número de representantes en la Empresa, dará lugar a la reducción correspondiente.

La fijación de la disminución significativa de plantilla, se efectuará de común acuerdo con la representación legal de los trabajadores en la Empresa, los que determinarán con arreglo a sus criterios quienes deberán quedar afectados por la reducción.

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

Art. 29. *Duración del contrato*.—29.1. El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquel así lo solicite.

29.2. Período de prueba : La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para Grupo I, 3 meses para Grupo II y 2 meses para el resto del personal.

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

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

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

Art. 30. *Movilidad geográfica*.—30.1. Traslado.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año o minusvalía declarada.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de 2 mensualidades del salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

En todo caso, se estará a lo previsto en el artículo 11 de La Ley 3/2012, de 6 de julio. 30.2. Desplazamiento.

Si el cambio de residencia del trabajador, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía fijada en el artículo 24 del convenio.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de seis meses, con el máximo de un año, el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cinco días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos, en lo que coincida con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

Art. 31. *Respeto dignidad. Plan de Igualdad.*—La Dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a los trabajadores, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso o vejación de cualquier índole.

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

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

Capítulo VIII

Del personal

Art. 32. *Disposiciones generales.*—La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por la experiencia acreditada y/o 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 22.2 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del Acuerdo General.

Los trabajadores que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría por un período superior a 6 meses durante un año o a 8 durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

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

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 33. *Clasificación general.*—El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I:

— Personal Superior.

Grupo II:

— Personal de Administración, Comercial, Tráfico y Técnico

Grupo III:

— Personal de Movimiento

Grupo IV:

— Personal de Servicios Auxiliares

33.1. Grupo I

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

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

I.1. Director de Sección o Delegado de Sucursal.

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

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

I.2. Responsable de Sección o de Centro de trabajo.

Es el que, con alto grado de iniciativa y bajo su responsabilidad, está al frente de un grupo de empleados o departamentos, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, y respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes, así como del cuidado y buen uso de los bienes, instalaciones y mercancías a su cargo

I.3. Jefe de Tráfico de Primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como de elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. El personal de esta categoría puede actuar de Responsables de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

I.4. Jefe de Tráfico de Segunda.

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

33.2. Grupo II

Personal de Administración, Comercial y Técnico.—Pertenece a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter técnico, comercial, administrativo, facturación y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos; y en general cualquier labor administrativa no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías

seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

II.1. Oficial de Primera, Gestor de cuenta (K.A.M), Comercial (B.D.M), Analista Informático.

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

En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean menos de diez, puede actuar de jefe de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de analistas informáticos

II.2. Oficial de Segunda, Programador informático, Técnicos especialistas.

Es el empleado que, con formación técnica o experiencia acreditada en el puesto, realiza con la máxima perfección los trabajos que requieren alto grado de iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter administrativo, técnico de cualquier nivel, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos

En los centros de trabajo de hasta cinco empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

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

Realizará las mencionadas funciones, con conocimientos de carácter práctico y/o teórico, con cierto grado de iniciativa y autonomía, pero bajo las órdenes directas de sus superiores, ejecutando trabajos que reviste una complejidad media, o alta con supervisión.

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

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

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

II.5. Aspirante administrativo.

Es el empleado que sin experiencia específica en el puesto a cubrir y/o formación acreditada para el ejercicio de las funciones esenciales de una de las categorías profesionales de este Grupo II, se incorpora en esta categoría de aspirante con el objetivo de que en el plazo máximo de 1 año, aprenda a ejecutar las funciones asignadas a una de las categorías profesionales del Grupo II.

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

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

33.3. Grupo III

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

III.1. Conductor mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realiza-

do y a dirigir, si se le exigiere, la carga y descarga de la mercancía, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo si así se le exigiese por razones organizativas del trabajo.

III.2. Conductor.

Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase “C + E”, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la mercancía, carga y descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo si así se le exigiese por razones organizativas del trabajo.

III.3. Conductor-Repartinador de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía.

Obligaciones específicas de los conductores:

Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

- Le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.
- Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.
- Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.
- Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:
 - a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
 - b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
 - c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
 - d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.
- Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:
 - a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
 - b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.
 - c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.
- Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.
- 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.
- Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá em-

palmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

III.4. Encargado de almacén/mantenimiento.

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

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

Podrá asumir la jefatura general de los almacenes, en los que no exista Director o Delegado o Responsable de centro de trabajo.

III.5. Capataz de almacén/mantenimiento.

Es el empleado que bajo las órdenes de un responsable directo o de un responsable general, y reuniendo condiciones prácticas y técnicas para dirigir un grupo de trabajadores y/o de especialistas, para el correcto mantenimiento de las instalaciones y maquinaria a su cargo, y/o de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para sus responsables directos.

III.6. Mozo-especializado carretillero.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad mediante el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles, siendo polivalente en el apoyo al mantenimiento básico de los silos automáticos ubicados en las instalaciones, con el fin de evitar continuas paradas en los procesos de trabajo.

El acceso a dicha categoría requerirá estar previamente formado en el mantenimiento básico de silos automatizados así como acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del II A.G.

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

III.7. Mozo-carretillero.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad mediante el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera del II A.G.

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

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

III.8. Mozo-manipulador.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para los mozos carretilleros, 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, en concreto seis me-

ses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

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.

Realizará además las tareas básicas de preparación, transformación, embasado, almacenamiento, empaquetado, emblistado, ensobrado, etiquetado, enfajado, marcajes, direccionados, promocionales y cualquier otra actividad de manipulación básica de mercancía.

Podrá realizar las mencionadas tareas, tanto en vehículos como en instalaciones fijas.

33.4. Grupo IV

Personal de Servicios Auxiliares.—Pertencen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de esta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

IV. 1. Jefe de taller. Es el que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea como mínimo de 21 operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen, tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas, en caso de avería o accidente.

IV. 2. Responsable de taller o jefe de Equipo.

Es el que, a las órdenes directas de un Responsable, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, entre cinco y veinte, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

IV. 3. Oficial de Primera de Oficios.

Se incluye en esta categoría a aquellos que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar y ejecutar trabajos técnicos de detalle, realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor nivel técnico no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima eficacia y eficiencia.

Podrá asumir la jefatura del taller, cuando no exista responsable y este compuesto de menos de 5 operarios de taller.

IV. 4. Oficial de Segunda de Oficios.

Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo ejecutar trabajos técnicos de complejidad media o alta con supervisión directa.

IV.5. Mozo especializado de taller.

Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón ó poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos y bajo supervisión directa.

IV.6. Peón.

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

IV. 7. Vigilante, control de accesos

Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, como por ejemplo el apoyo a la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones, jardines y dependencias anexas de las empresas.

Capítulo IX

Art. 34. *Régimen disciplinario*.—Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente convenio y demás normas. Las relaciones que en los apartados siguientes se consignan no tienen carácter limitativo, sino puramente enunciativo.

1. Son faltas leves:
 - 1.1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
 - 1.2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
 - 1.3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
 - 1.4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
 - 1.5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
 - 1.6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
 - 1.7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.
2. Son faltas graves:
 - 2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
 - 2.2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
 - 2.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio, así como la suplantación de otro trabajador alterando los registros de control de asistencia al trabajo.
 - 2.4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
 - 2.5. La alegación de causas falsas para las licencias.
 - 2.6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
 - 2.7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
 - 2.8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
 - 2.9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
 - 2.10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
 - 2.11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
 - 2.12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
 - 2.13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
 - 2.14. Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
 - 2.15. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
 - 2.16. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
3. Son faltas muy graves:
 - 3.1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

- 3.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- 3.3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 3.4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 3.5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
- 3.6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
- 3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- 3.8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
- 3.9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.
- 3.10. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito Laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.
- 3.11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 3.12. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

4. Sanciones:

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
5. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.
6. Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
7. 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 aquella obligación de acusar recibo de la comunicación.

Capítulo X

Derecho supletorio

Art. 35. *Aplicación supletoria del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.*—En lo no previsto o regulado por el presente Convenio, serán de aplicación las disposiciones establecidas por el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación laboral vigente

en cada momento, y en especial lo establecido en el Acta de 25 de marzo de 2013, que se adjunta como Anexo al Convenio Colectivo por el que se pactó el Plan de Jubilación Parcial del Sector del Transporte hasta el 31 de diciembre de 2018.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Comisión paritaria y resolución de discrepancias

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

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

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

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

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

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

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Cláusula de garantía y procedimiento para la inaplicación del Convenio

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

Para la inaplicación de las condiciones establecidas en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, realizándose previamente un período de consultas entre las partes con la finalidad de llegar a un acuerdo, y en caso de desacuerdo, y con carácter previo a la intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se someterán las discrepancias al servicio de mediación correspondiente.

ANEXO I
TABLAS SALARIALES 2014

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA ORD. |
|---|--|-------------------|-------------|-----------|
| Grupo I Personal Superior. | | | | |
| Director de Sección o Delegado de Sucursal | 1.300,00 | 18.200,00 | 10,62 | 10,11 |
| Responsable sección o negociado. Responsable centro. | 1.150,00 | 16.100,00 | 9,39 | 8,94 |
| Jefe de Trafico Primera | 1.075,30 | 15.054,20 | 8,78 | 8,36 |
| Jefe de Trafico Segunda | 981,02 | 13.734,28 | 8,01 | 7,63 |
| Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios. | | | | |
| Oficial 1ª administración. Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. | 1.006,77 | 14.094,78 | 8,22 | 7,83 |
| Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas. | 921,44 | 12.900,16 | 7,53 | 7,17 |
| Auxiliar administrativo 1ª. Customer service . Gestor de trafico. Op. Sistemas | 872,46 | 12.214,44 | 7,13 | 6,79 |
| Auxiliar administrativo 2ª . | 739,83 | 10.357,62 | 6,04 | 5,75 |
| Aspirante administrativo | 654,3 | 9.160,20 | 5,34 | 5,09 |
| Grupo III Personal de Movimiento | | | | |
| Conductor mecánico | 24,96 | 10.608,00 | 6,19 | 5,89 |
| Conductor/Conductor -repartidor de vehiculos ligeros | 22,52 | 9.571,00 | 5,58 | 5,32 |
| Encargado de almacén/mantenimiento | 1.050,00 | 14.700,00 | 8,58 | 8,17 |
| Capataz de al macén/mantenimiento | 33,20 | 14.110,00 | 8,23 | 7,84 |
| Mozo-especializado carretillero | 29,15 | 12.388,75 | 7,23 | 6,88 |
| Mozo-carretillero | 22,52 | 9.571,00 | 5,58 | 5,32 |
| Mozo-Manipulador | 21,51 | 9.141,75 | 5,33 | 5,08 |
| Grupo IV Personal servicios auxiliares | | | | |
| Responsable de taller o jefe de equipo | 1.029,20 | 14.408,80 | 8,41 | 8,00 |
| Oficial 1º oficios | 29,15 | 12.388,75 | 7,23 | 6,88 |
| Oficial 2º oficios | 25,06 | 10.650,50 | 6,21 | 5,92 |
| Oficial 3º oficios | 23,52 | 9.996,00 | 5,83 | 5,55 |
| Mozo de taller | 22,52 | 9.571,00 | 5,58 | 5,32 |
| Peon, vigilante, portero, limpieza. | 21,51 | 9.141,75 | 5,33 | 5,08 |
| Art. 24 Dietas | Nacionales | | 35,00 € | |
| | Internacionales | | 50,00 € | |
| Art. 30 Seguro de Accidentes | Riesgo de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte | | 40.000,00 € | |

TABLAS SALARIALES 2015

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA ORD. |
|---|--|-------------------|-------------|-----------|
| Grupo I Personal Superior. | | | | |
| Director de Sección o Delegado de Sucursal | 1.307,80 | 18.309,20 | 10,68 | 10,17 |
| Responsable sección o negociado. Responsable centro. | 1.156,90 | 16.196,60 | 9,45 | 9,00 |
| Jefe de Trafico Primera | 1.081,75 | 15.144,53 | 8,83 | 8,41 |
| Jefe de Trafico Segunda | 986,91 | 13.816,69 | 8,06 | 7,68 |
| Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios. | | | | |
| Oficial 1ª administración. Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. | 1012,81 | 14.179,35 | 8,27 | 7,88 |
| Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas. | 926,97 | 12.977,56 | 7,57 | 7,21 |
| Auxiliar administrativo 1ª. Customer service . Gestor de trafico. Op. Sistemas | 877,69 | 12.287,73 | 7,17 | 6,83 |
| Auxiliar administrativo 2ª . | 744,27 | 10.419,77 | 6,08 | 5,79 |
| Aspirante administrativo | 658,23 | 9.215,16 | 5,38 | 5,12 |
| Grupo III Personal de Movimiento | | | | |
| Conductor mecánico | 25,11 | 10.671,65 | 6,23 | 5,93 |
| Conductor/Conductor -repartidor de vehiculos ligeros | 22,66 | 9.628,43 | 5,62 | 5,35 |
| Encargado de almacén/mantenimiento | 1056,30 | 14.788,20 | 8,63 | 8,22 |
| Capataz de al macén/mantenimiento | 33,40 | 14.194,66 | 8,28 | 7,89 |
| Mozo-especializado carretillero | 29,32 | 12.463,08 | 7,27 | 6,92 |
| Mozo-carretillero | 22,66 | 9.628,43 | 5,62 | 5,35 |
| Mozo-Manipulador | 21,64 | 9.196,60 | 5,36 | 5,11 |
| Grupo IV Personal servicios auxiliares | | | | |
| Responsable de taller o jefe de equipo | 1.035,4 | 14.495,25 | 8,46 | 8,05 |
| Oficial 1º oficios | 29,3 | 12.463,08 | 7,27 | 6,92 |
| Oficial 2º oficios | 25,2 | 10.714,40 | 6,25 | 5,95 |
| Oficial 3º oficios | 23,7 | 10.055,98 | 5,87 | 5,59 |
| Mozo de taller | 22,7 | 9.628,43 | 5,62 | 5,35 |
| Peon, vigilante, portero, limpieza. | 21,6 | 9.196,60 | 5,36 | 5,11 |
| Art. 24 Dietas | | | | |
| | Nacionales | | 35,00 € | |
| | Internacionales | | 50,00 € | |
| Art. 30 Seguro de Accidentes | | | | |
| | Riesgo de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte | | 40.000,00 € | |

TABLAS SALARIALES 2016

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA ORD. |
|---|--|-------------------|-------------|-----------|
| Grupo I Personal Superior. | | | | |
| Director de Sección o Delegado de Sucursal | 1.315,65 | 18.419,06 | 10,74 | 10,23 |
| Responsable sección o negociado. Responsable centro. | 1.163,84 | 16.293,78 | 9,50 | 9,05 |
| Jefe de Trafico Primera | 1.088,24 | 15.235,39 | 8,89 | 8,46 |
| Jefe de Trafico Segunda | 992,83 | 13.899,59 | 8,11 | 7,72 |
| Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios. | | | | |
| Oficial 1ª administración. Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. | 1018,89 | 14.264,42 | 8,32 | 7,92 |
| Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas. | 932,53 | 13.055,43 | 7,62 | 7,25 |
| Auxiliar administrativo 1ª. Customer service . Gestor de trafico. Op. Sistemas | 882,96 | 12.361,45 | 7,21 | 6,87 |
| Auxiliar administrativo 2ª . | 748,73 | 10.482,28 | 6,11 | 5,82 |
| Aspirante administrativo | 662,18 | 9.270,45 | 5,41 | 5,15 |
| Grupo III Personal de Movimiento | | | | |
| Conductor mecánico | 25,26 | 10.735,68 | 6,26 | 5,96 |
| Conductor/Conductor -repartidor de vehiculos ligeros | 22,79 | 9.686,20 | 5,65 | 5,38 |
| Encargado de almacén/mantenimiento | 1062,64 | 14.876,93 | 8,68 | 8,26 |
| Capataz de al macén/mantenimiento | 33,60 | 14.279,83 | 8,33 | 7,93 |
| Mozo-especializado carretillero | 29,50 | 12.537,86 | 7,31 | 6,97 |
| Mozo-carretillero | 22,79 | 9.686,20 | 5,65 | 5,38 |
| Mozo-Manipulador | 21,77 | 9.251,78 | 5,40 | 5,14 |
| Grupo IV Personal servicios auxiliares | | | | |
| Responsable de taller o jefe de equipo | 1.041,6 | 14.582,22 | 8,51 | 8,10 |
| Oficial 1º oficios | 29,5 | 12.537,86 | 7,31 | 6,97 |
| Oficial 2º oficios | 25,4 | 10.778,69 | 6,29 | 5,99 |
| Oficial 3º oficios | 23,8 | 10.116,31 | 5,90 | 5,62 |
| Mozo de taller | 22,8 | 9.686,20 | 5,65 | 5,38 |
| Peon, vigilante, portero, limpieza. | 21,8 | 9.251,78 | 5,40 | 5,14 |
| Art. 24 Dietas | | | | |
| | Nacionales | | 35,00 € | |
| | Internacionales | | 50,00 € | |
| Art. 30 Seguro de Accidentes | | | | |
| | Riesgo de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte | | 40.000,00 € | |

TABLAS SALARIALES 2017

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA ORD. |
|---|--|-------------------|-------------|-----------|
| Grupo I Personal Superior. | | | | |
| Director de Sección o Delegado de Sucursal | 1.324,86 | 18.547,99 | 10,82 | 10,30 |
| Responsable sección o negociado. Responsable centro. | 1.171,99 | 16.407,84 | 9,57 | 9,12 |
| Jefe de Trafico Primera | 1.095,86 | 15.342,04 | 8,95 | 8,52 |
| Jefe de Trafico Segunda | 999,78 | 13.996,88 | 8,16 | 7,78 |
| Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios. | | | | |
| Oficial 1ª administración. Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. | 1026,02 | 14.364,28 | 8,38 | 7,98 |
| Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas. | 939,06 | 13.146,81 | 7,67 | 7,30 |
| Auxiliar administrativo 1ª. Customer service . Gestor de trafico. Op. Sistemas | 889,14 | 12.447,98 | 7,26 | 6,92 |
| Auxiliar administrativo 2ª . | 753,98 | 10.555,66 | 6,16 | 5,86 |
| Aspirante administrativo | 666,81 | 9.335,35 | 5,45 | 5,19 |
| Grupo III Personal de Movimiento | | | | |
| Conductor mecánico | 25,44 | 10.810,83 | 6,31 | 6,01 |
| Conductor/Conductor -repartidor de vehiculos ligeros | 22,95 | 9.754,00 | 5,69 | 5,42 |
| Encargado de almacén/mantenimiento | 1070,08 | 14.981,07 | 8,74 | 8,32 |
| Capataz de al macén/mantenimiento | 33,83 | 14.379,79 | 8,39 | 7,99 |
| Mozo-especializado carretillero | 29,71 | 12.625,63 | 7,36 | 7,01 |
| Mozo-carretillero | 22,95 | 9.754,00 | 5,69 | 5,42 |
| Mozo-Manipulador | 21,92 | 9.316,54 | 5,43 | 5,18 |
| Grupo IV Personal servicios auxiliares | | | | |
| Responsable de taller o jefe de equipo | 1.048,9 | 14.684,30 | 8,57 | 8,16 |
| Oficial 1º oficios | 29,7 | 12.625,63 | 7,36 | 7,01 |
| Oficial 2º oficios | 25,5 | 10.854,14 | 6,33 | 6,03 |
| Oficial 3º oficios | 24,0 | 10.187,13 | 5,94 | 5,66 |
| Mozo de taller | 23,0 | 9.754,00 | 5,69 | 5,42 |
| Peon, vigilante, portero, limpieza. | 21,9 | 9.316,54 | 5,43 | 5,18 |
| Art. 24 Dietas | | | | |
| | Nacionales | | 35,00 € | |
| | Internacionales | | 50,00 € | |
| Art. 30 Seguro de Accidentes | | | | |
| | Riesgo de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte | | 40.000,00 € | |

TABLAS SALARIALES 2018

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA ORD. |
|---|--|-------------------|-------------|-----------|
| Grupo I Personal Superior. | | | | |
| Director de Sección o Delegado de Sucursal | 1.334,13 | 18.677,82 | 10,90 | 10,38 |
| Responsable sección o negociado. Responsable centro. | 1.180,19 | 16.522,69 | 9,64 | 9,18 |
| Jefe de Trafico Primera | 1.103,53 | 15.449,43 | 9,01 | 8,58 |
| Jefe de Trafico Segunda | 1.006,78 | 14.094,86 | 8,22 | 7,83 |
| Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios. | | | | |
| Oficial 1ª administración. Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. | 1033,20 | 14.464,83 | 8,44 | 8,04 |
| Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas. | 945,63 | 13.238,84 | 7,72 | 7,35 |
| Auxiliar administrativo 1ª. Customer service . Gestor de trafico. Op. Sistemas | 895,37 | 12.535,12 | 7,31 | 6,96 |
| Auxiliar administrativo 2ª . | 759,25 | 10.629,55 | 6,20 | 5,91 |
| Aspirante administrativo | 671,48 | 9.400,69 | 5,48 | 5,22 |
| Grupo III Personal de Movimiento | | | | |
| Conductor mecánico | 25,62 | 10.886,50 | 6,35 | 6,05 |
| Conductor/Conductor -repartidor de vehiculos ligeros | 23,11 | 9.822,28 | 5,73 | 5,46 |
| Encargado de almacén/mantenimiento | 1077,57 | 15.085,94 | 8,80 | 8,38 |
| Capataz de al macén/mantenimiento | 34,07 | 14.480,45 | 8,45 | 8,04 |
| Mozo-especializado carretillero | 29,92 | 12.714,01 | 7,42 | 7,06 |
| Mozo-carretillero | 23,11 | 9.822,28 | 5,73 | 5,46 |
| Mozo-Manipulador | 22,07 | 9.381,76 | 5,47 | 5,21 |
| Grupo IV Personal servicios auxiliares | | | | |
| Responsable de taller o jefe de equipo | 1.056,2 | 14.787,09 | 8,63 | 8,22 |
| Oficial 1º oficios | 29,9 | 12.714,01 | 7,42 | 7,06 |
| Oficial 2º oficios | 25,7 | 10.930,12 | 6,38 | 6,07 |
| Oficial 3º oficios | 24,1 | 10.258,44 | 5,98 | 5,70 |
| Mozo de taller | 23,1 | 9.822,28 | 5,73 | 5,46 |
| Peon, vigilante, portero, limpieza. | 22,1 | 9.381,76 | 5,47 | 5,21 |
| | | | | |
| Art. 24 Dietas | Nacionales | | 35,00 € | |
| | Internacionales | | 50,00 € | |
| Art. 30 Seguro de Accidentes | Riesgo de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte | | 40.000,00 € | |

TABLAS SALARIALES 2019

| CATEGORIAS | SALARIO | TOTAL PERCEP. AÑO | HORA EXTRA | HORA ORD. |
|---|----------|-------------------|------------|-----------|
| Grupo I Personal Superior. | | | | |
| Director de Sección o Delegado de Sucursal | 1.343,47 | 18.808,57 | 10,97 | 10,45 |
| Responsable sección o negociado. Responsable centro. | 1.188,45 | 16.638,35 | 9,71 | 9,24 |
| Jefe de Trafico Primera | 1.111,26 | 15.557,58 | 9,08 | 8,64 |
| Jefe de Trafico Segunda | 1.013,82 | 14.193,53 | 8,28 | 7,89 |
| Grupo II Personal Administración, comercial, tráfico, técnicos y varios. | | | | |
| Oficial 1ª administración. Comercial. Gestor de cuenta. Analista informático. | 1040,43 | 14.566,08 | 8,50 | 8,09 |
| Oficial 2ª administración. Programadores Informático. Técnicos especialistas. | 952,25 | 13.331,51 | 7,78 | 7,41 |
| Auxiliar administrativo 1ª. Customer service . Gestor de trafico. Op. Sistemas | 901,63 | 12.622,86 | 7,36 | 7,01 |
| Auxiliar administrativo 2ª . | 764,57 | 10.703,96 | 6,24 | 5,95 |
| Aspirante administrativo | 676,18 | 9.466,50 | 5,52 | 5,26 |
| Grupo III Personal de Movimiento | | | | |
| Conductor mecánico | 25,79 | 10.962,71 | 6,39 | 6,09 |
| Conductor/Conductor -repartidor de vehiculos ligeros | 23,27 | 9.891,03 | 5,77 | 5,50 |
| Encargado de almacén/mantenimiento | 1085,11 | 15.191,54 | 8,86 | 8,44 |
| Capataz de al macén/mantenimiento | 34,31 | 14.581,81 | 8,51 | 8,10 |
| Mozo-especializado carretillero | 30,12 | 12.803,00 | 7,47 | 7,11 |
| Mozo-carretillero | 23,27 | 9.891,03 | 5,77 | 5,50 |
| Mozo-Manipulador | 22,23 | 9.447,43 | 5,51 | 5,25 |
| Grupo IV Personal servicios auxiliares | | | | |
| Responsable de taller o jefe de equipo | 1.063,6 | 14.890,60 | 8,69 | 8,27 |
| Oficial 1º oficios | 30,1 | 12.803,00 | 7,47 | 7,11 |
| Oficial 2º oficios | 25,9 | 11.006,63 | 6,42 | 6,11 |
| Oficial 3º oficios | 24,3 | 10.330,24 | 6,03 | 5,74 |
| Mozo de taller | 23,3 | 9.891,03 | 5,77 | 5,50 |
| Peon, vigilante, portero, limpieza. | 22,2 | 9.447,43 | 5,51 | 5,25 |

| | | |
|------------------------------|--|-------------|
| | Nacionales | 35,00 € |
| Art. 24 Dietas | Internacionales | 50,00 € |
| Art. 30 Seguro de Accidentes | Riesgo de incapacidad permanente absoluta, gran invalidez y muerte | 40.000,00 € |

(03/13.629/15)

