



Administración Autónoma

Delegación Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Granada

Administración

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES

CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES

Convenio o Acuerdo: **CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES**

Expediente: 18/01/0135/2024

Fecha: 18/06/2024

Asunto: **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**

Destinatario: **ANTONIO JESÚS ZARZA MORENO**

Código 18000325011982.

VISTO el texto del **Convenio Colectivo para empresas de Transportes de Mercancías por carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores** acordado de una parte por la representación Distribuidores y Operadores, empresarial, conformada por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE DISCRECIONAL DE MERCANCÍAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE CARGA COMPLETA DE GRANADA, (A.P.E.T.A.GRAN), ASOCIACIÓN GENERAL DE TRANSPORTES DE GRANADA (A.G.T) y ASOCIACIÓN GRANADINA DE AGENCIAS DE TRANSPORTE (A.G.A.T), de otra, en representación social, por los SINDICATOS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.), presentado ante esta Delegación Territorial el 17 de junio de 2024, y de conformidad con el artículo 90 y concordantes del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y demás disposiciones legales pertinentes, esta Delegación Territorial de Economía, Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía,

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de esta Delegación Territorial.

SEGUNDO.- Disponer la publicación del indicado texto en el Boletín Oficial de la Provincia.

Granada, 25 de junio de 2024.-El Delegado Territorial de Empresa, Empleo y Trabajo Autónomo, fdo.: D. José Javier Martín Cañizares

INDICE

CAPÍTULO I. PARTES NEGOCIADORAS

ARTÍCULO 1. NATURALEZA, FINALIDAD Y EFICACIA.

CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

CAPÍTULO III. EMPLEO

ARTÍCULO 6. PERIODO DE PRUEBA

ARTÍCULO 7. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 8. INGRESO AL TRABAJO Y GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIONES PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES

ARTÍCULO 10. FORMACIÓN PROFESIONAL

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL

ARTÍCULO 12. LIQUIDACIÓN, PAGO Y FINIQUITO.

ARTÍCULO 13. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

ARTÍCULO 14. AYUDA DE ESTUDIOS.

ARTÍCULO 15. ANTIGÜEDAD.

ARTÍCULO 16. PLUS DE NOCTURNIDAD

ARTÍCULO 17. PLUS DE PELIGROSIDAD, FRIO, PENOSIDAD Y TOXICIDAD

ARTÍCULO 18. HORAS EXTRAORDINARIAS

ARTÍCULO 19. QUEBRANTO DE MONEDA

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD.

ARTÍCULO 21. DIETAS

ARTÍCULO 22. COMPLEMENTOS SALARIALES. COMPLEMENTOS SALARIALES. CONDUCTORES DE VEHÍCULOS PESADOS, VEHÍCULOS DE LARGO RECORRIDO Y VEHÍCULOS DE CARGA COMPLETA

ARTÍCULO 23. PÓLIZA DE SEGUROS

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO

ARTÍCULO 24. JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 25. JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MÓVILES.

ARTÍCULO 26.-DESCANSO SEMANAL

ARTÍCULO 27.- PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 28.- VACACIONES

ARTÍCULO 29.- FESTIVOS

ARTÍCULO 30.- RETIRADA DEL CARNE DE CONDUCIR.

ARTÍCULO 31.- JUBILACIONES.

ARTÍCULO 32.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

ARTÍCULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

ARTÍCULO 34.- LIMPIEZA DE CAMIONES.

ARTÍCULO 35.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

CAPÍTULO VII

ARTÍCULO 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

ARTÍCULO 37. SON FALTAS LEVES:

ARTÍCULO 38. SON FALTAS GRAVES:

ARTÍCULO 39. SON FALTAS MUY GRAVES:

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

ARTÍCULO 41. SANCIONES.

ARTÍCULO 42. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

ARTÍCULO 43. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

ARTÍCULO 44. DE LA MUJER TRABAJADORA.

ARTÍCULO 45. DE LOS DISCAPACITADOS.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS COLECTIVOS.

ARTÍCULO 46. CUOTA SINDICAL.

ARTÍCULO 47. SECCIONES SINDICALES.

GARANTÍAS SOCIALES

CANON DE NEGOCIACIÓN

CAPÍTULO IX

ARTÍCULO 48. SEGURIDAD Y SALUD

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 49. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

CAPÍTULO XI

ARTÍCULO 50.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

ARTÍCULO 51.- CLÁUSULA DE DESCUELGUE

ARTÍCULO 52.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD

ARTÍCULO 53.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA 2024

ANEXO II TABLA SALARIAL PARA 2025

ANEXO III TABLA SALARIAL PARA 2026

ANEXO IV REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS

TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE GRANADA PARA LOS AÑOS 2024-2025 y 2026.

CAPÍTULO I. PARTES NEGOCIADORAS

ARTÍCULO 1. NATURALEZA, FINALIDAD Y EFICACIA. El presente convenio, suscrito de una parte, en representación empresarial, por la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE DISCRECIONAL DE MERCANCIAS Y AGENCIAS DE TRANSPORTE DE CARGA COMPLETA DE GRANADA, (A.P.E.T.A.GRAN), ASOCIACIÓN GENERAL DE TRANSPORTES DE GRANADA (A.G.T) y ASOCIACIÓN GRANADINA DE AGENCIAS DE TRANSPORTE (A.G.A.T), de otra, en representación social, por los SINDICATOS, UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (U.G.T.) y sustituye, íntegramente, el Convenio nº 1800325 publicado en el "Boletín Oficial de la Provincia de Granada el día 15 de octubre de 2021, que a su entrada en vigor quedará automáticamente sin efecto.

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

CAPÍTULO II. DISPOSICIONES GENERALES

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio Colectivo de trabajo será de aplicación a las empresas radicadas en la provincia de Granada.

CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS. Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan de las pactadas en este convenio, manteniéndose estrictamente "ad personam".

ARTÍCULO 3. ÁMBITO FUNCIONAL

Este convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista, Agencias de Transporte o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías así como logística. Estarán encuadrados en el presente convenio todas las empresa cuyo CNAE sea el 4941,4942, 5210,5221, y 5224.

Se entiende por Operadores Logísticos las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada a la planificación, la organización, la gestión, la supervisión de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información.

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

ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL

El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL Y DENUNCIA DEL CONVENIO.

El presente convenio entrará en vigor desde 1/1/2024 hasta el 31/12/2026 independientemente de su firma y publicación en el BOP.

Finalizada su vigencia se entenderá denunciado automáticamente. No obstante, concluida su vigencia, y en tanto no se logre un nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido manteniéndose las cuantías económicas vigentes a 31/12/2026 que no podrán ser modificadas sin previo acuerdo.

CAPÍTULO III. EMPLEO

ARTÍCULO 6. PERIODO DE PRUEBA

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

Durante el período de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

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

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

ARTÍCULO 7. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Podrán celebrarse contratos de duración determinada concurriendo los requisitos y bajo las modalidades previstas en el art. 15 E.T.

Si el contrato que se formaliza es de carácter eventual por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, su duración máxima será de 12 meses dentro de un período de 18 meses.

ARTÍCULO 8. INGRESO AL TRABAJO Y GARANTÍA DE LAS CONDICIONES LABORALES.

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

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

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal convencionalmente establecida.

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

Las empresas tienen la obligación de entregar a los trabajadores, antes de diez días, contados desde el primer momento de su incorporación al trabajo, una copia del parte de alta, debidamente diligenciada por el organismo competente.

Si el trabajador causa baja en la empresa, sea cual fuere el motivo, esta quedara obligada a entregar, junto con el parte de baja debidamente diligenciada por el organismo competente, un certificado de la empresa en el que se haga constar los días que ha cotizado, así como las cuantías de las bases establecidas, antes de los seis días siguientes a la fecha de la baja.

CAPÍTULO IV. CLASIFICACIONES PROFESIONAL Y PROMOCIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS GENERALES

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

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 9.1. Grupo I: Personal Superior y Técnico.

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

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

a) Director de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa. b) Director o Delegado de Sucursal: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de director de área o departamento, o director o delegado de sucursal que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

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

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

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

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

f) 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.

g) Jefe de Negociado: Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los Analistas de Sistemas Informáticos.

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

i) 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 entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

j) Encargado General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director o Delegado de Sucursal.

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

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

Artículo 9.2. Grupo II: Personal administrativo.

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

a) Oficial Administrativo 1ª: 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 hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

b) Comercial Pertenecen a esa categoría aquéllos trabajadores que realizan actividades de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos.

b.1) Oficial Administrativo 2ª: Pertenecen a esa categoría aquéllos 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, 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 administrativo: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

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

Artículo 9.3. Grupo III: Personal de Movimiento.

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

a) Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

b) Jefe de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén. Los trabajadores encuadrados en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Convenio general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

c) El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto

en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

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

e) Conductor mecánico: Es el empleado que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los se refiere el apartado f 1 y 2.

f) Conductor: Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

g) Conductor mecánico internacional novel: Es el empleado que, cumpliendo los requisitos del conductor mecánico, no tiene experiencia en transporte internacional, por lo que se considera necesario un periodo de aprendizaje. Se contratará por un periodo de 8 meses, de los cuales los dos últimos ostentará la categoría de conductor mecánico y los seis primeros trabajará junto a otro conductor.

Obligaciones específicas de los conductores, comunes a los conductores mecánicos, conductores mecánicos noveles y 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, debiendo tener la formación requerida para ello. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

1.1. 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. 1.2. 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.

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

1.4. 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.

2) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

2.3. Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de convenio con las instrucciones que se le indiquen.

2.4. Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

2.5. 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.

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

3) Cuando se conduzcan vehículos que requieran A.D.R. deberán estar habilitados para ello teniendo la formación requerida y las correspondientes autorizaciones. Serán considerados exclusivamente conductores de mercancías peligrosas los que habitualmente se dediquen al transporte de dichas mercancías. Los conductores que transporten ocasionalmente mercancías peligrosas sólo percibirán el plus establecido en el artículo 18 del presente convenio.

g) 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 éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

i) Mozo especializado-carretillero y operador de cámara frigorífica: Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del 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.

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

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

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

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

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

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

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

k) Auxiliar de Almacén-Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

l) 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.

Artículo 9.4. 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 ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

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

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

d) Jefe de Equipo de Taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, que se 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.

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

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

g) El Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

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

i) 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 Lavacoques, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

ARTÍCULO 10. FORMACIÓN PROFESIONAL

El coste de la formación será a cargo de las empresas, y serán al menos veinte horas anuales para formación necesaria para el desarrollo profesional del trabajador/a. Estos cursos se realizarán de común acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores/as según la legislación vigente.

CAPÍTULO V. RETRIBUCIONES

ARTÍCULO 11. ESTRUCTURA SALARIAL

Las empresas afectadas por este convenio abonarán los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por días, semanas o meses, conforme lo vienen haciendo en el momento de su entrada en vigor.

Dichos salarios se abonarán según tabla salarial que como anexo primero se adjunta. La primera columna de los sueldos o salarios bases, es la que regirá a todos los efectos para el cálculo de antigüedad, plus de nocturnidad, plus de peligrosidad, frío, penosidad y toxicidad y ayuda de estudios, si bien, las gratificaciones de julio y Navidad y paga de beneficios paga de marzo, han de abonarse en la cuantía de 30 días de salario base más la antigüedad.

El salario anual que refleja la tabla salarial es el mínimo garantizado de conceptos salariales a percibir por un trabajador en cada categoría por un año trabajado y la fórmula utilizada para su cálculo es la siguiente:

Para las categorías con salario mensual, sería la suma total de:

Salario mensual (15 mensualidades) + antigüedad (15 mensualidades)+ ayuda de estudianta quien corresponda. Se tendrá en cuenta el periodo de devengo en cada caso (existencia o no de antigüedad o fracciones anuales).

Para las categorías con salario diario, sería la suma total de:

Salario diario + antigüedad correspondiente x 455 días + ayuda de estudios + (resultante del plus de peligrosidad, penosidad, toxicidad, diario x días laborables del año).

Incremento salarial:

Las tablas salariales que se acompañan en el anexo I, II y III corresponden a:

2024= 3%

2025= 3 %

2026= 2%.

Para los tres años de vigencia, se aplicará una cláusula de revisión salarial de como máximo un 1 % cada año. Estos incrementos se reflejarán en las tablas adjuntas – Anexo I/2024, anexo II/2025 y Anexo III/2026 - con eficacia desde el 1 de enero de 2024, independientemente de la fecha de la publicación del convenio en el BOP.

ARTÍCULO 12. LIQUIDACIÓN, PAGO Y FINIQUITO.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco días primeros de cada mes, mediante transferencia bancaria.

El trabajador y, con su autorización, sus representantes legales, tendrán derecho a percibir, sin que llegue el día señalado para el pago, anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, dependiendo de la liquidez de la empresa.

Todos los finiquitos que se suscriban con ocasión del cese de un trabajador, se harán por escrito, ante la presencia de un representante de los trabajadores de la empresa o un trabajador del centro de trabajo. De no cumplirse tales requisitos el finiquito no tendrá carácter liberatorio.

ARTÍCULO 13. PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Se establecen por este concepto tres pagas extraordinarias, paga de julio, paga de marzo o de beneficios y paga de Navidad, que se percibirá cada una de ellas en la cuantía de treinta días de salario base más antigüedad, abonadas en las siguientes fechas:

- Antes del 30 de junio de cada año.
- Antes del 15 de diciembre de cada año.
- Antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

ARTÍCULO 14. AYUDA DE ESTUDIOS. Independientemente de cuál sea la categoría profesional o su estado civil, todos los trabajadores percibirán, el día 1 de octubre de cada año, una gratificación consistente en la cantidad de 463.5 euros para 2024, 477.40 euros para el 2025 y 486.95€ para el 2026, que será abonada por la empresa y que no podrá ser absorbida ni compensada por ningún concepto, devengándose por periodos anuales, o prorrateada en función de la fecha de ingreso del trabajador en la empresa.

ARTÍCULO 15. ANTIGÜEDAD.

Respetando los derechos de antigüedad superiores al 25%, de los trabajadores en activo a 31-12-95, se establece un nuevo sistema de antigüedad consistente en:

- 2 años: 5%
- 4 años: 10%
- 9 años: 20%
- 14 años: 25%

Todo ello calculado sobre el salario base.

ARTÍCULO 16. PLUS DE NOCTURNIDAD

El complemento salarial de nocturnidad se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las

22'00 h, y las 6'00 h, siendo el 20% del salario base.

ARTÍCULO 17. PLUS DE PELIGROSIDAD, FRIO, PENOSIDAD Y TOXICIDAD

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que habitualmente desarrollan en la empresa, manipulen productos explosivos o inflamables (gasolina, gas-oil, petróleo, butano, etc.), percibirán un plus equivalente al 11% sobre el salario base por día trabajado. A estos efectos se considerarán también como mercancías peligrosas la manipulación de cabezas tractoras y vehículos de gran tonelaje.

Este plus no se abonará al conductor de mercancías peligrosas.

Los trabajadores de grúas y similares tendrán un plus en función del vehículo con que prestan sus servicios y por día trabajado que se desarrolla de la siguiente forma:

GRÚAS HIDRÁULICAS	2024,2025 y 2026
-------------------	------------------

	2024	2025	2026
GRÚAS HIDRÁULICAS 23-26	3,42	3,52	3,59
Grúas de 20 toneladas A/T y 25 toneladas	4,85	5,00	5,10
Grúas de 30 toneladas:	9,75	10,05	10,25
Grúas de 40 toneladas:	17,55	18,08	18,44
Grúas de 60 hasta 90 toneladas:	27,28	28,10	28,67
Grúas de 100 hasta 150 toneladas:	48,75	50,21	51,22
Grúas de 150 hasta 200 toneladas:	19,50	20,08	20,48
GRÚAS CELOSÍA			
TRABAJOS HASTA 5 DÍAS:			
70 toneladas	19,50	20,08	20,48
125 toneladas	29,26	30,14	30,74

Se establece un plus de frío para el personal de logística que trabaje en cámaras frigoríficas, con permanencia en las mismas por un tiempo de dos o más horas de su jornada laboral, con independencia de que sea dotado con prendas adecuadas a su cometido, consistente en el 40% de su salario base por día trabajado.

ARTÍCULO 18. HORAS EXTRAORDINARIAS

El recargo o incremento sobre la retribución de horas extraordinarias se eleva como mínimo al 60% del valor de la hora ordinaria. Este recargo repercutirá solo en aquellos trabajadores que no perciban los pluses establecidos en el art. 22, siendo esto independiente del abono de las horas de presencia que procedan legalmente, o su compensación en descansos siempre de mutuo acuerdo.

A los efectos previstos en el artículo 7 del Real Decreto 9 de 1991 de 11 de enero, sobre cotización adicional por horas extraordinarias, se pacta expresamente que tendrán la consideración de horas estructurales las 80 horas extraordinarias anuales permitidas por la legislación vigente.

Asimismo se tenderá a la disminución paulatina de la realización de horas extraordinarias.

La fórmula para el cálculo de la hora ordinaria es el resultado de la suma de los valores de salario base, más antigüedad, más pluses, más las tres pagas extraordinarias, dividido entre 1.800 horas anuales.

ARTÍCULO 19. QUEBRANTO DE MONEDA

Los trabajadores que debieran percibir cantidades por este concepto, es decir, factores, cobradores y mozos repartidores, recibirán la cantidad de 21,03 euros en 2024 mensuales, en 2025, 21,66 euros y en 2026, 22,09 euros.

ARTÍCULO 20. COMPLEMENTO EN CASO DE ENFERMEDAD.

En caso de baja por accidente laboral, enfermedad profesional o accidente con hospitalización, el trabajador percibirá con cargo a la empresa, un complemento de tal cuantía que unido a las prestaciones de la Seguridad Social suponga una cantidad equivalente al cien por ciento de sus retribuciones.

En los casos de baja por enfermedad común o accidente no laboral, la empresa completará las prestaciones de la entidad gestora hasta el cien por ciento del salario base más antigüedad a partir del decimoquinto día de la baja.

Durante los períodos de baja, se devengarán las pagas extraordinarias, abonándose completas por las empresas en su fecha de vencimiento, aun cuando se haya abonado por la Seguridad Social el setenta y cinco por ciento de la misma durante el período de incapacidad laboral transitoria.

En el caso de que algún trabajador se accidente o fallezca fuera de su localidad de su residencia habitual, por encontrarse desplazado fuera de la misma por orden de la empresa, esta abonará los gastos de dichas personas y si hubiera lugar, los ocasionados por el traslado del accidentado o muerto.

ARTÍCULO 21. DIETAS

Por lo que se refiere a las dietas, se establece durante la vigencia de este convenio el abono por tal concepto, la cantidad de 43,25 euros para los desplazamientos dentro del territorio nacional y la cantidad de 60,00 euros (excluida pernoctación) en los desplazamientos al extranjero, distribuidos de la siguiente forma.

Dieta nacional: el almuerzo representará un 35% del importe de la dieta: la cena un 25%: la pernoctación un 30% y el desayuno un 10%.

Dieta internacional: el almuerzo representará un 45% del importe de la dieta, la cena un 35% y el desayuno un 20%. La empresa es responsable de la localización y abono de la pernoctación.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al productor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando la salida del servicio sea antes de las 12,00 h, y la llegada después de las 14,00 h. No procederá en horario de jornada continua con salida a las 15,00 horas.

La parte de dieta correspondiente a la cena se percibirá cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual, y en todo caso cuando el productor salga de servicio antes de las 20,00 h, y regreso después de las 22,00 h. No procederá en horario de jornada continua con salida a las 23,00 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 y en todo caso cuando la llegada del servicio se efectúe después de las 00,00 h.

No se exigirán justificantes de gasto al trabajador.

ARTÍCULO 22. COMPLEMENTOS SALARIALES. COMPLEMENTOS SALARIALES. CONDUCTORES

DE VEHÍCULOS PESADOS, VEHÍCULOS DE LARGO RECORRIDO Y VEHÍCULOS DE CARGA COMPLETA

1. Como condición más beneficiosa, los conductores de vehículos pesados – vehículos de más de 7500 kg MMA - percibirán un complemento por puesto de trabajo por importe de 237,25 euros para 2024, 244,36 euros para 2025 y 249,25 euros para 2026 mensuales.

2. Como condición más beneficiosa, los conductores de vehículos pesados de largo recorrido – en todo caso el transporte internacional y también percibirán este suplemento los que realicen transporte nacional de forma habitual cuando el destino este a más de 700 km de la base del trabajador- percibirán un complemento por puesto de trabajo de 112,22 euros, para 2024, 115,59 euros, para 2025, 117,90 euros, para 2026, mensuales.

3. Estos pluses no serán de aplicación a los operadores de transporte y agencias de transporte de carga fraccionada y titulares de la tarjeta MDL.

ARTÍCULO 23. PÓLIZA DE SEGUROS

Se establece con cargo a las empresas un seguro colectivo de accidente para todos los trabajadores, que cubra los siguientes riesgos y por las cuantías que se expresan: 30.000 euros en los casos de

muerte o invalidez permanente absoluta; 18.000 euros para el caso de invalidez parcial o aquella que le imposibilite para su trabajo habitual.

CAPÍTULO VI. TIEMPO DE TRABAJO ARTÍCULO 24. JORNADA DE TRABAJO

Artículo 24.1. La jornada laboral para el personal comprendido en el presente Convenio será de 40 horas semanales de trabajo efectivo. En cuanto a la distribución de la misma, se estará a lo que de común acuerdo establezcan las partes, teniendo en cuenta para ello las razones alegadas por empresas y trabajadores. En todo caso, se respetarán aquellos turnos que anteriormente vinieran efectuándose con la distribución de la jornada entre lunes y viernes ambos inclusive. Para los Operadores Logísticos se establece una jornada de lunes a domingo.

En los supuestos de jornada continuada se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos, considerándose como tiempo efectivo de trabajo.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten - salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes- los descansos diario y semanal previstos en este convenio colectivo o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

En las empresas que tengan establecido sistema de trabajo a turnos, estos serán rotatorios salvo que el turno esté definido en el contrato del trabajador/a, siendo modificable este régimen por acuerdo entre empresa y RLT.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Convenio existieran en virtud de pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

Artículo 24.2. En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derechos percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

Artículo 24.3. Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen en los convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

ARTÍCULO 25. JORNADA DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES MÓVILES.

Artículo 25.1. Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector 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 902/2007, de 6 de julio. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del real Decreto 1561/1995,

Artículo 25.2. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales.

Igualmente, se acuerda que el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

Artículo 25.3. Tiempo de trabajo efectivo

Es aquel periodo de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

A) La conducción de camiones

B) La parte de tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado de vehículos.

C) En situación de avería:

- El tiempo de reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor o ayude a ello.

- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde vaya a realizar la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.

- Para el personal de grúas y similares el cálculo del tiempo de trabajo efectivo, a causa de sus especialísimas características, será considerado desde su inicio hasta la finalización de la jornada laboral. En el tiempo efectivo, será de aplicación la jornada de 40 horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995 de 21 de septiembre para actividades concretas y modificaciones legales posteriores.

Artículo 25.4. Tiempo de presencia

Se podrá ampliar la jornada del personal de conducción hasta un máximo de 20 horas a la semana con tiempo de presencia.

Para estos trabajadores, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre el tiempo de trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de: Espera, expectativa, servicios de guardia, viajes sin servicio cuando el trabajador lo efectúa de viajero en los supuestos en los que el servicio requiere se efectúe por dos conductores cuando no se va conduciendo, avería de larga duración cuando el conductor haya terminado de efectuar las gestiones oportunas para su reparación y no participe en la misma, comidas en ruta y todo aquel tiempo que el trabajador se encuentre a disposición de la empresa por razones del servicio sin efectuar actividad alguna.

Artículo 25.5. Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

ARTÍCULO 26.-DESCANSO SEMANAL

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de dos días ininterrumpidos. Se facilitará a los trabajadores un cuadrante de descanso semanal con antelación mínima de dos semanas.

ARTÍCULO 27.- PERMISOS Y LICENCIAS

El trabajador, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Tres días por fallecimiento o enfermedad grave del cónyuge, pareja de hecho, padres, hijos, abuelos y hermanos, siendo de cinco días cuando el evento ocurriera a más de doscientos kilómetros del centro de trabajo.
2. Veinte días naturales en caso de matrimonio.
3. Un día de asuntos propios.
4. Permiso de paternidad según los períodos legalmente establecidos por nacimiento de hijo, acogimiento y adopción.
5. Un día por traslado del domicilio habitual.
6. Un día por fallecimiento de tío carnal.
7. Un día por boda de padres, hermanos e hijos.

8. El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del carnet de conducir.

9. Por lactancia: los fijados legalmente. Se establece la posibilidad de acumular el tiempo de lactancia en días completos, a opción de la trabajadora, como continuación de la baja maternal.

10. Todos los efectos desprendidos por razón de matrimonio, serán aplicables a aquellas parejas de hecho, indistintamente de la composición de género, que estén inscritas y sea acreditado como tales en el registro oficial a tal fin.

ARTÍCULO 28.- VACACIONES

Artículo 28.1. Todo trabajador, cualquiera que sea su antigüedad en la empresa, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones de treinta y un días en el año, preferentemente en los meses de verano, pero debiendo tenerse en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial en las que podrán quedar condicionadas a tales efectos. En los contratos de duración inferior a un año será la parte proporcional que corresponda.

Artículo 28.2. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 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, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

ARTÍCULO 29.- FESTIVOS

En cuanto a las fiestas laborales se estará a lo establecido en el calendario promulgado por la Dirección Provincial de Trabajo, teniendo todas ellas el carácter de absolutas, abonables y no recuperables.

Igualmente se establecen como media jornada festiva, para Granada y su Provincia de los siguientes días: 3 de mayo, Viernes de Corpus, 24 y 31 de diciembre.

Los trabajadores que lo deseen solicitarán trabajar los festivos, dando traslado al RLT de la empresa, y en caso de que no la hubiera, a los sindicatos firmantes del convenio. Las horas trabajadas en festivo se abonarán a razón del valor de hora extraordinaria, o se compensarán con descanso a razón de dos horas por cada hora trabajada, a elección del empresario. El disfrute del descanso lo elegirá el trabajador y se producirá dentro de los dos meses siguientes a la realización del festivo.

ARTÍCULO 30.- RETIRADA DEL CARNE DE CONDUCIR. Para aquellos casos en que los conductores, como consecuencia de conducir un vehículo por cuenta y orden del empresario, sufran retiradas del carnet de conducir por disposición de la Autoridad Judicial o Administrativa, se establece una forma de aseguramiento que les garantice la percepción de un salario por tiempo de un año a partir de la privación del permiso. Si la privación es por tiempo superior a un año, sobre dicho exceso, se podrá producir una suspensión temporal del contrato por dicho período incorporándose el trabajador a la empresa al término de la privación.

Si existe reincidencia de privación superior a seis meses en un período de cuatro años de permanencia en la empresa, la reincorporación será facultad de esta.

ARTÍCULO 31.- JUBILACIONES.

A) JUBILACIONES ANTICIPADAS:

1.- Se establece una gratificación por jubilación para todo el personal que llevando un mínimo de diez años ininterrumpidos en la empresa, se jubile por la edad antes de cumplir los sesenta y cinco años, de la cuantía siguiente.

Importe en euros

4.289,69 si la jubilación es a los 60 años

3.753,47 si la jubilación es a los 61 años

3.217,23 si la jubilación es a los 62 años

2.685,03 si la jubilación es a los 63 años

1.608,63 si la jubilación es a los 64 años

B) JUBILACIONES A TIEMPO PARCIAL:

Los trabajadores afectos al presente convenio podrán jubilarse parcialmente, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, (ET art.12.6 -modif L 12/2001 art. primero siete; LGSS art. 166 -modif L 24/2001 art. 34.seis-; y RD 144/1999 art. 8 a 17), después de cumplir 60 años y, como máximo, hasta el cumplimiento de los 65 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada a un contrato de relevo concertado con un trabajador en situación de desempleo.

Las condiciones que deben darse para que se celebre un contrato a tiempo parcial y acceder al tiempo a la jubilación parcial son las siguientes:

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

- La jornada de trabajo y el salario deben reducirse entre un mínimo de un 25 por 100 y un máximo de un 75 por 100 de aquéllos. Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

Para poder realizar este contrato en el caso de trabajadores que no hayan alcanzado aún la edad de jubilación, la empresa debe celebrar simultáneamente un contrato de relevo, cuya duración será igual a la del tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación, con el límite máximo de 65 años.

Este contrato puede extinguirse al cumplir el trabajador la edad de 64 años y jubilarse definitivamente con los beneficios que tendría de haber cumplido los 65, obligándose la empresa a su sustitución simultánea por un trabajador desempleado.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total.

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

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes.

ARTÍCULO 32.- TRABAJOS DE CATEGORÍA SUPERIOR.

Será ascendido a la categoría superior, el trabajador que desempeñe funciones superiores a su categoría profesional por un plazo de tres meses durante un año.

ARTÍCULO 33.- ROPA DE TRABAJO.

Las empresas tiene la obligación de entregar las siguientes prendas:

- 2 Monos de trabajo y guantes al año. Para el personal de taller además botas de seguridad.
- Asimismo la empresa tiene la obligación de entregar aquellas prendas a los trabajadores, que por la especial naturaleza del trabajo sean necesarias.

ARTÍCULO 34.- LIMPIEZA DE CAMIONES.

Los conductores y conductores mecánicos, no tienen obligación de realizar el lavado de los camiones y en los casos que lo realicen, lo harán de forma voluntaria.

ARTÍCULO 35.- RECONOCIMIENTO MÉDICO

Todos los trabajadores de cada empresa que realicen un reconocimiento médico completo, una vez al año, obtendrán notificación de los resultados de los mismos. En aquellos casos que, como consecuencia de dicho reconocimiento se observe la necesidad de un control más frecuente, al trabajador se le dará la facilidad de un nuevo reconocimiento a los seis meses. Si por decisión facultativa cualquier trabajador resultara no apto para desempeñar las funciones que venía realizando, la empresa estará obligada a acoplarle en su servicio de acuerdo con sus facultades físicas, de acuerdo con la legislación vigente.

CAPÍTULO VII

ARTICULO 36. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el presente convenio, el II Convenio general y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ARTÍCULO 37. 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 38. SON FALTAS GRAVES:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
- 16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

ARTÍCULO 39. SON FALTAS MUY GRAVES:

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

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

ARTÍCULO 40. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

- 1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.
- 2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción.

ARTÍCULO 41. SANCIONES.

1. 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.

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

ARTÍCULO 42. 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 43. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos o sus convenios, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado Español.

Se incorporan los planes de igualdad en las empresas que legalmente estén obligadas a ello.

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

ARTÍCULO 44. DE LA MUJER TRABAJADORA.

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como, embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

ARTÍCULO 45. DE LOS DISCAPACITADOS.

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1.451/1983 de 11 de mayo, por el que en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/ 1982 de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores/as minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogándose a los beneficios existentes.

CAPÍTULO VIII. DERECHOS COLECTIVOS. ARTÍCULO 46. CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los trabajadores afiliados a las centrales sindicales, que ostente representación en la empresa, esta descontará en la nómina mensual de los mismos, el importe de la cuota sindical correspondiente.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresara con claridad la orden de descuento, la cantidad de la cuota, así como el número de cuenta o libreta de caja de ahorros o banco a que se deba ser transferida dicha cantidad y al Sindicato al que pertenece.

Las empresas detraerán las cuotas salvo indicación contraria durante períodos de un año y la dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la re- presentación sindical de la misma si la hubiera o a la propia central sindical.

ARTÍCULO 47. SECCIONES SINDICALES.

Las centrales sindicales mayoritarias en la empresa, con al menos un 10 por ciento de afiliación del número de trabajadores de su plantilla, podrán constituir en los centros de trabajo las correspondientes secciones sindicales. Estas elegirán de entre sus miembros un delegado sindical, cuyas funciones serán las siguientes:

1. Respetar y defender los intereses de los trabajadores y del sindicato a quienes representen y de los afiliados al mismo en la empresa y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Comités Paritarios y de interpretación, con voz pero sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia

3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa debe poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligado a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley.

4. Serán oídos por las empresas en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su Sindicato.

5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter libre:

a) En materia de reestructuración de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo en general, y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.

b) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados a su sindicato.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con afiliados a su sindicato, todo fuera de horas de trabajo.

7. Con finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudiera interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, las empresas, pondrán a disposición del sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá instalarse dentro de la empresa y en lugar donde1. Ser informados por la dirección de la empresa

A) Trimestralmente sobre la evolución del sector general, del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de producción y ventas, sobre su programa de producción y evolución probable de empleo en la empresa.

B) Anualmente conocer y tener a su disposición la cuenta de resultados, la memoria y, en caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones cuantos documentos se den a conocer a los socios.

C) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de la empresa, que afecten a la plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

D) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias; estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos, y valoración de puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente se utilicen, estando legitimado al Comité a efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso la autoridad laboral competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves, y en especial supuestos de despido.

5. En lo referente a la estadística en lo que respecta al índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, y los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos, ceses y ascensos.

E) El ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias: Cumplimiento de las normas vigentes en materia de Seguridad Social y Laboral, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las alegaciones oportunas a la empresa y los organismos o tribunales competentes, así como condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo de trabajo en la empresa.

F) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal como organismo colegiado, para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de sus competencias afectadas por el ámbito de la negociación referida.

G) Los miembros del Comité de Empresa y este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados A y C de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

GARANTÍAS SOCIALES

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones y dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajo en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuesta falta grave o muy grave obedeciera a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o restantes delegados de personal y el delegado del Sindicato al que pertenece, el supuesto de que se hallará reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa, en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perjuicio de no perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral y social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejercer tales tareas de acuerdo con la normativa vigente al efecto.

D) Dispondrán de crédito de 30 horas mensuales retribuidas, las cuales serán acumulables de los distintos representantes sindicales. Al mismo tiempo no se computarán dentro del máximo legal de horas, el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación del delegado de personal o miembros de comités, como componentes de comisiones negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las

cuales transcurran tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por al ámbito de la negociación referida.

E) Sin rebasar el máximo legal podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursillos de formación organizados por su Sindicato, Instituto de Formación u otras entidades.

F) En empresas de más de 200 trabajadores, se podrán acumular las horas de los delegados sindicales con las de los delegados de personal.

CANON DE NEGOCIACIÓN

Por una sola vez, y con carácter voluntario y por el servicio realizado por los Sindicatos en la negociación colectiva, los trabajadores abonaran la cantidad de 30,00 euros, siendo la forma de descuento a través de la nómina del personal en la gratificación extraordinaria de Navidad.

Aquellos que opten por abonar la cantidad antes expuesta, deberán por tanto dirigir un escrito a la empresa donde se contemple tal circunstancia.

CAPÍTULO IX

ARTÍCULO 48. SEGURIDAD Y SALUD

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

En función de la ley de prevención de riesgos labora-

les 31/1995 de 8 noviembre, el R.D. 39/1997, de 10 de noviembre y R.D. 5/2000 de 4 de agosto, en los centros de trabajo se integrarán todas las actividades necesarias para el desarrollo y toma de decisiones sobre la instauración y puesta en marcha de:

- Evaluación de riesgos
- Planificación de la actividad preventiva
- Formación
- Vigilancia de la salud
- Organización de los recursos para realizar las actividades preventivas
- Delegados de prevención
- Comité de Seguridad e Higiene
- Trabajadores especialmente sensibles
- Coordinación de actividades empresariales
- Régimen disciplinario

En función de todo ello, los trabajadores tendrán los siguientes derechos:

- Derecho a una protección eficaz en materia de Seguridad y Salud Laboral.
 - A una acción preventiva de la empresa planificada por el empresario, a partir de la preceptiva evaluación de riesgos, evaluación que habrá de realizarse con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.
 - A unos equipos de trabajo adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores al utilizarlos. Los equipos de protección individual, deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.
 - A la información necesaria relacionada con riesgos que afecten al conjunto de los trabajadores de la empresa, así cada puesto de trabajo o función, a las medidas de emergencia y evacuación, a los riesgos graves e inminentes, en cuyo caso se podrá interrumpir la actividad laboral, abandonando el lugar de trabajo.
 - A recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, la cual se impartirá dentro de la jornada de trabajo, en su defecto, en otras horas pero descontando el tiempo invertido en la misma fuera de jornada. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.
 - A ser consultados y a participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. En las empresas que cuenten con 6 o más trabajadores, la participación de estos se canalizará a través de sus representantes.
 - A tener Delegados de Prevención, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales, ejerciendo una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales y ser consultados por el empresario, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.
- En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, estos estarán facultados para:
- Acompañar a los técnicos en la evaluación de riesgos.
 - Tener acceso a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
 - Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada.
 - Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La negación del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.
 - Dotación por parte de la empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

En aquellas empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores/as se constituirá el Comité de Seguridad y salud, siendo el órgano paritario y colegiado de participación, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a cada trabajador velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención, por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas personas que pueda afectar su actividad profesional.

Los trabajadores deberán, en particular:

- Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.
- Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario, de acuerdo con las instrucciones recibidas de éste.
- Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
- Informar de inmediato a su superior jerárquico acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.
- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
- Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.
- El incumplimiento por los trabajadores de estas obligaciones, tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el art. 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Delegado de prevención tendrá derecho a un crédito horario de 15 horas mensuales para realizar las funciones propias de su cargo.

CAPÍTULO X

ARTÍCULO 49. COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO.

Con independencia de las competencias de los organismos públicos constituidos a fin de ofrecer sistemas de mediación, arbitraje o conciliación, las partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de mediación, arbitraje y conciliación que cumplirá asimismo las funciones de interpretación y aplicación de lo pactado en el presente Convenio, y de seguimiento de aquellos acuerdos cuyo desarrollo debe producirse en el tiempo y durante la totalidad del mismo. Esta Comisión Paritaria estará formada por 12 miembros, 6 de la parte empresarial – 2 por cada asociación empresarial – y 6 por la parte social – 6 por UGT 6

Los cometidos y reglas de funcionamiento de la Comisión Paritaria se desarrollan en el Reglamento que adjunta como Anexo IV y forma parte integrante del presente Convenio.

Las horas realmente invertidas en la reunión de la comisión, no computarán dentro del crédito horario.

CAPÍTULO XI

ARTÍCULO 50.- PROCEDIMIENTOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES

Ambas partes se someten al Sistema de resolución de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía, (SERCLA) constituido por acuerdo Interprofesional de 3 de abril de 1996 y suscrito por la Confederación de Empresarios de Andalucía, La Unión General de Trabajadores.

ARTÍCULO 51.- CLÁUSULA DE DESCUELGO

De conformidad con lo establecido en el art. 82.3 del real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa.

ARTÍCULO 52.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD En el supuesto de que la autoridad laboral en un uso de las facultades no aprobara alguno de los puntos contenidos en el presente Convenio, este quedara sin efecto práctico, debiendo ser reconsiderado en su totalidad.

ARTÍCULO 53.- LEGISLACIÓN SUPLETORIA

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo previsto en la legislación vigente y al Convenio Estatal del Sector.

ANEXO I TABLA SALARIAL PARA 2024

3,00%		
CATEGORÍA		
DIRECTOR DE ÁREA O DEPARTAMENTO	GRUPO I	1.328,60
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL	GRUPO I	1.328,60
JEFE DE SERVICIO	GRUPO I	1.328,60
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	GRUPO I	1.328,60
TITULADO DE GRADO MEDIO	GRUPO I	1.328,60
JEFE DE SECCIÓN	GRUPO I	1.328,60
JEFE DE NEGOCIADO	GRUPO I	1.328,60
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	GRUPO I	1.328,60
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	GRUPO I	1.328,60
ENCARGADO GENERAL	GRUPO I	1.328,60
INSPECTOR-VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZA	GRUPO I	1.187,40
JEFE DE TALLER	GRUPO I	1.276,05
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	GRUPO II	1.275,60
COMERCIAL	GRUPO II	1.275,60
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	GRUPO II	1.225,36
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO II	1.175,11
TELEFONISTA	GRUPO II	37,64
ENCARGADO DE ALMACÉN	GRUPO III	42,99
JEFE DE EQUIPO	GRUPO III	42,99
JEFE DE EQUIPO DE MUDANZAS	GRUPO III	38,71
ENCARGADO DE GARAJE CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS	GRUPO III	38,35
CONDUCTOR MECÁNICO	GRUPO III	38,71
CONDUCTOR DE MERCANCÍAS PELIGROSAS	GRUPO III	42,98
CONDUCTOR	GRUPO III	38,35
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHÍCULOS LIGEROS	GRUPO III	38,13
CAPITONISTA	GRUPO III	42,98
MOZO ESPECIALIZADO-CARRETIILLERO	GRUPO III	38,71
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	GRUPO III	38,71
AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERO	GRUPO III	38,71
MOZO	GRUPO III	37,77
ORDENANZA	GRUPO IV	37,77

GUARDA	GRUPO IV	37,63
PERSONALDE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	GRUPO IV	37,63
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	GRUPO IV	42,98
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	GRUPO IV	38,71
OFICIALDE SEGUNDA DE OFICIOS	GRUPO IV	38,35
CARPINTERO DE MUDANZAS Y GUARDA MUEBLES	GRUPO IV	37,77
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	GRUPO IV	36,95
PEÓN-REPARTIDOR	GRUPO IV	37,63

ANEXO II TABLA SALARIAL PARA 2025

3,00%		
CATEGORÍA		
DIRECTOR DE ÁREA O DEPARTAMENTO	GRUPO I	1.368,46
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL	GRUPO I	1.368,46
JEFE DE SERVICIO	GRUPO I	1.368,46
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	GRUPO I	1.368,46
TITULADO DE GRADO MEDIO	GRUPO I	1.368,46
JEFE DE SECCIÓN	GRUPO I	1.368,46
JEFE DE NEGOCIADO	GRUPO I	1.368,46
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	GRUPO I	1.368,46
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	GRUPO I	1.368,46
ENCARGADO GENERAL	GRUPO I	1.368,46
INSPECTOR-VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZA	GRUPO I	1.223,02
JEFE DE TALLER	GRUPO I	1.314,33
OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	GRUPO II	1.313,87
COMERCIAL	GRUPO II	1.313,87
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	GRUPO II	1.262,12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO II	1.210,37
TELEFONISTA	GRUPO II	38,77
ENCARGADO DE ALMACÉN	GRUPO III	44,28
JEFE DE EQUIPO	GRUPO III	44,28
JEFE DE EQUIPO DE MUDANZAS	GRUPO III	39,87
ENCARGADO DE GARAJE CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS	GRUPO III	39,50

CONDUCTOR MECÁNICO	GRUPO III	39,87
CONDUCTOR DE MERCANCÍAS PELIGROSAS	GRUPO III	44,27
CONDUCTOR	GRUPO III	39,50
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHÍCULOS LIGEROS	GRUPO III	39,28
CAPITONISTA	GRUPO III	44,27
MOZO ESPECIALIZADO-CARRETIILLERO	GRUPO III	39,87
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	GRUPO III	39,87
AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERO	GRUPO III	39,87
MOZO	GRUPO III	38,90
ORDENANZA	GRUPO IV	38,90
GUARDA	GRUPO IV	38,76
PERSONALDE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	GRUPO IV	38,76
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	GRUPO IV	44,27
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	GRUPO IV	39,87
OFICIALDE SEGUNDA DE OFICIOS	GRUPO IV	39,50
CARPINTERO DE MUDANZAS Y GUARDA MUEBLES	GRUPO IV	38,90
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	GRUPO IV	38,06
PEÓN-REPARTIDOR	GRUPO IV	38,76

ANEXO III TABLA SALARIAL PARA 2026

2,00%		
CATEGORÍA		
DIRECTOR DE ÁREA O DEPARTAMENTO	GRUPO I	1.395,83
DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL	GRUPO I	1.395,83
JEFE DE SERVICIO	GRUPO I	1.395,83
TITULADO DE GRADO SUPERIOR	GRUPO I	1.395,83
TITULADO DE GRADO MEDIO	GRUPO I	1.395,83
JEFE DE SECCIÓN	GRUPO I	1.395,83
JEFE DE NEGOCIADO	GRUPO I	1.395,83
JEFE DE TRÁFICO DE PRIMERA	GRUPO I	1.395,83
JEFE DE TRÁFICO DE SEGUNDA	GRUPO I	1.395,83
ENCARGADO GENERAL	GRUPO I	1.395,83
INSPECTOR-VISITADOR DE EMPRESAS DE MUDANZA	GRUPO I	1.247,48
JEFE DE TALLER	GRUPO I	1.340,62

OFICIAL ADMINISTRATIVO 1ª	GRUPO II	1.340,15
COMERCIAL	GRUPO II	1.340,15
OFICIAL ADMINISTRATIVO 2ª	GRUPO II	1.287,37
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	GRUPO II	1.234,57
TELEFONISTA	GRUPO II	39,54
ENCARGADO DE ALMACÉN	GRUPO III	45,17
JEFE DE EQUIPO	GRUPO III	45,17
JEFE DE EQUIPO DE MUDANZAS	GRUPO III	40,67
ENCARGADO DE GARAJE CAMPAS Y OTRAS DEPENDENCIAS	GRUPO III	40,29
CONDUCTOR MECÁNICO	GRUPO III	40,67
CONDUCTOR DE MERCANCÍAS PELIGROSAS	GRUPO III	45,16
CONDUCTOR	GRUPO III	40,29
CONDUCTOR REPARTIDOR DE VEHÍCULOS LIGEROS	GRUPO III	40,06
CAPITONISTA	GRUPO III	45,16
MOZO ESPECIALIZADO-CARRETERO	GRUPO III	40,67
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	GRUPO III	40,67
AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERO	GRUPO III	40,67
MOZO	GRUPO III	39,68
ORDENANZA	GRUPO IV	39,68
GUARDA	GRUPO IV	39,53
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	GRUPO IV	39,53
JEFE DE EQUIPO DE TALLER	GRUPO IV	45,16
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	GRUPO IV	40,67
OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS	GRUPO IV	40,29
CARPINTERO DE MUDANZAS Y GUARDA MUEBLES	GRUPO IV	39,68
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER	GRUPO IV	38,82
PEÓN-REPARTIDOR	GRUPO IV	39,53

ANEXO IV

REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN Y VIGILANCIA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS

El presente reglamento se fundamenta en lo establecido en el Artículo 48 del convenio colectivo de la provincia de Granada de los años 2024-2026, firmado por la asociación patronal A.P.E.T.A.GRAN , A.G.A.T, AGT. y los representantes de los trabajadores de U.G.T. y CC.OO.

En su virtud, la comisión paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de Mercancías de la provincia de Granada, firmado por la asociación A.P.E.T.A.GRAN; A.G.A.T, AGT y las centrales sindicales U.G.T. y CC.OO., en el ámbito de esta provincia, aprueba el siguiente reglamento.

Artículo 1. Sede.

La sede de la Comisión Paritaria de interpretación y vigilancia del convenio colectivo de transporte de mercancías de la provincia de Granada, se fija en el domicilio de la UGT (C/ Francisco Javier Cobos, nº 2-2ª planta, 18014, Granada), sin perjuicio de que las reuniones que se mantengan puedan celebrarse en cualquier otro lugar.

Artículo 2. Ámbito funcional.

La Comisión tiene por objeto el examen y la resolución de cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia, control y aplicación del Convenio Colectivo.

Son competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Elaboración y aprobación de su propio reglamento de funcionamiento interno.
- b) Interpretación de la totalidad del articulado y cláusulas del convenio colectivo.
- c) Vigilancia del cumplimiento del Convenio Colectivo.
- d) Mediación y emisión de informe con carácter previo a la vía judicial o extrajudicial en cualquier conflicto colectivo que pueda suscitarse por la aplicación del Convenio Colectivo.
- e) Resolver las controversias que pudieran suscitarse en el periodo de consultas de un descuelgue de conformidad con la legislación aplicable.

Artículo 3. Composición.

La Comisión Paritaria estará integrada por (12) personas: (6) elegidas por la representación legal de los trabajadores 6 UGT (6) seleccionadas por la patronal de la Empresa.2 por cada asociación empresarial.

A tal fin, se celebrará una reunión inicial en la que se designarán los miembros de la indicada Comisión.

Artículo 4. De la Presidencia

La Comisión Paritaria elegirá de entre sus miembros a un Presidente que ostentará el cargo durante el periodo de 1 año. Este cargo tendrá carácter rotatorio, turnándose en el mismo un representante de la parte empresarial y un representante de los trabajadores, sin que en ningún caso pueda ejercerse el mandato presidencial por miembros de la misma parte en dos ejercicios consecutivos.

Las funciones del Presidente son:

Convocar, presidir, dirigir y velar por el orden de las reuniones.

Ostentar la interlocución de la Comisión Paritaria ante cualquier institución o entidad.

Firmar las actas, junto con el Secretario, de las reuniones que celebre la Comisión.

Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria.

Artículo 5. De la Secretaría

En el seno de la Comisión Paritaria se designará un Secretario cuyo mandato será por 1 año con carácter rotativo en las mismas condiciones que las indicadas en el artículo anterior. La Secretaría de la Comisión Paritaria no podrá recaer en una persona que represente a la parte a la que pertenezca el Presidente.

Las funciones del Secretario son:

- a) Efectuar la convocatoria de las sesiones de la Comisión Paritaria por orden del Presidente.
- b) Redacción de las actas de las reuniones de la Comisión.
- c) Expedir certificaciones de las consultas, dictámenes y acuerdos aprobados por la Comisión.
- d) Custodiar las actas y toda la documentación que se reciba o se remita desde la Comisión.
- e) Cualesquiera otras que puedan serle atribuidas por la Comisión Paritaria

Artículo 6. De los Vocales

Los miembros de la Comisión Paritaria o vocales tendrán derecho a:

- Asistir a las reuniones de la Comisión y participar en los debates.
- Ejercer su derecho al voto al objeto de conformar el voto unitario de cada de las representaciones y formular, en su caso, voto particular y expresar el sentido del mismo y los motivos que lo justifican.
- Formular ruegos y preguntas.

Artículo 7. De los asesores y grupos de trabajo

La Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia, quienes podrán asistir a las reuniones de la Comisión con voz pero sin voto.

Asimismo, para el tratamiento y análisis de cuestiones específicas la Comisión podrá acordar, en los términos que en cada caso se determine, la constitución de grupos de trabajo para el adecuado estudio de aquellos asuntos de su competencia cuya complejidad así lo aconseje.

Artículo 8. Reuniones

La Comisión Paritaria se reunirá semestralmente con carácter ordinario, previa convocatoria del Presidente. Con carácter extraordinario la Comisión podrá ser convocada por el Presidente a solicitud de cualquiera de las partes que la integran, así como por organizaciones sindicales o patronales, representantes sindicales y/o de los trabajadores o empresas afectadas por el ámbito de aplicación del presente Convenio.

La convocatoria se realizará por escrito o por correo electrónico con una antelación de, al menos, quince días en el caso de convocatorias ordinarias y de, al menos, diez días en el supuesto de convocatorias extraordinarias. Cada convocatoria incluirá el Orden del Día y será remitida junto con la documentación que sea necesaria para el adecuado conocimiento de los asuntos a tratar.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria requerirá la presencia directa o por representación de al menos el 60% de los miembros de cada una de las partes integrantes.

Cada representación, empresarial y social, tendrán un voto que será alcanzado por acuerdo de la mayoría de los miembros presentes de cada una de ellas.

En cualquier caso, para la válida adopción de resoluciones y acuerdo de la Comisión serán necesarios los votos favorables de ambas representaciones.

Corresponde al Presidente la ordenación de las deliberaciones y debates, pudiendo establecer el tiempo máximo de la discusión para cada cuestión así como el que corresponda a cada intervención en función del número de palabras solicitadas.

Las votaciones serán públicas por el procedimiento de mano alzada, salvo petición de votación secreta por alguno de los miembros.

Se levantará acta de cada reunión por el Secretario, recogiendo los puntos principales de las deliberaciones y acuerdos adoptados, cuya aprobación y firma se realizará en el mismo día. El acta será firmada por el Secretario y por el Presidente en tantos originales como partes haya en la Comisión.

Los acuerdos que interpreten los preceptos de este convenio colectivo deberán ser motivados y en forma escrita alcanzando la eficacia de éste. A estos efectos, se publicarán en el B.O.P.