


 ( Disposición Vigente )



**Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Transporte de mercancías por carretera», de Navarra - Resolución núm. 625/2008, de 31 de julio.**

[LNA 2008\305](#)

 CONSOLIDADA

**TRANSPORTES DE MERCANCÍAS.** Acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Transporte de mercancías por carretera», de Navarra .

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS

**BO. Navarra 10 septiembre 2008, núm. 111, [pág. 10131]. ; rect. BO. Navarra , núm. 123, [pág. 11278]. (castellano)**



Con fecha 24 de julio de 2008 ha tenido entrada en este Departamento el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Transporte de mercancías por carretera», que consta de 47 artículos, 12 disposiciones adicionales y 2 Anexos (conteniendo Tablas de Retribuciones), suscrito y aprobado por la Comisión Negociadora, integrada por la representación de la Asociación de Empresarios del sector (ANET), y de las centrales sindicales (UGT, CC OO, ELA y LAB), con fecha 13 de mayo de 2008.

Siendo el Departamento de Innovación, Empresa y Empleo competente para efectuar las funciones de registro, depósito y publicación de los Convenios Colectivos de trabajo, establecidas en el [artículo 90](#) del [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#) , en virtud de lo establecido en el [Real Decreto 937/1986, de 11 de abril](#) , de Transferencias Laborales Estatales a la Comunidad Foral de Navarra; y teniendo en cuenta lo dispuesto en el [Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo](#) , sobre registro y depósito de Convenios Colectivos.

De conformidad con lo expuesto, y en ejercicio de las atribuciones que me confiere el [artículo 22.1](#) de la [Ley Foral 15/2004, de 3 de diciembre](#) , de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, resuelve:

1.

Proceder al registro del Convenio Colectivo de trabajo del sector «Transporte de mercancías por carretera» (Código número 3107405), de Navarra, en el libro especial habilitado al efecto que obra en el Negociado de Registro, Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo en cuya unidad administrativa queda en depósito su texto y documentación.

2.

Notificar esta Resolución a la Comisión Negociadora, advirtiéndole que contra la misma, que no agota la vía administrativa, cabe interponer recurso de alzada ante el Consejero de Innovación, Empresa y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

3.

---

Publicar esta Resolución en el «Boletín Oficial de Navarra» para su general conocimiento.

## **Convenio Colectivo de trabajo para el sector de «Transporte de mercancías por carretera de Navarra»**

### **Artículo 1. Ámbito personal**

El presente convenio obliga a la totalidad del personal ocupado por las empresas afectadas por él, y a todo aquel que ingrese durante la vigencia del mismo, tanto si realiza una función técnica como si solo presta su esfuerzo físico, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo, que se regirán por la legislación vigente.

### **Artículo 2. Ámbito territorial**

Las disposiciones del presente Convenio obligan a todas las empresas radicadas en Navarra y a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de la Comunidad Autónoma, en cuanto al personal adscrito a ellas.

### **Artículo 3. Ámbito funcional**

El Convenio obliga a todas las empresas de Transporte de Navarra dedicadas a: transportes de mercancías en general, transportes frigoríficos, transportes especiales, servicios urgentes de transportes, transportes de muebles mudanzas y guardamuebles, agencias de transportes, transportes de paquetería, grúas móviles autopropulsadas y operadores logísticos.

A efectos del presente artículo, se entenderá por operador logístico aquella empresa que tenga por finalidad una actividad mercantil dedicada al diseño, planificación, organización, gestión, supervisión y control de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución e incluso algunas actividades del proceso productivo), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología, y sistemas de información propios o ajenos.

Así mismo, será de aplicación, a todas las empresas almacenistas-distribuidores definidos en los [artículos 125 y 126](#) de la [Ley 16/1987](#) de Ordenación del Transporte Terrestre, así como las empresas que la misma Ley denomina «Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías».

### **Artículo 4. Vigencia**

La duración de este Convenio será de dos años, desde el 1 de enero de 2007, hasta el 31 de diciembre de 2008; se entenderá denunciado a su vencimiento, y tácitamente prorrogado hasta que la mesa negociadora alcanzase un nuevo acuerdo.

### **Artículo 5. Sometimiento a la totalidad**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad**

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedaría sin eficacia, en su totalidad.

---

## **Artículo 7. Garantía «ad personam»**

Se respetarán las situaciones personales, que con carácter global excedan del Convenio, manteniéndose estrictamente con carácter «ad personam».

## **Artículo 8. Organización del trabajo**

Son facultades de la Empresa y a las que deberá ajustarse su actuación, las siguientes:

1. La determinación y existencia de los rendimientos normales fijados en el presente Convenio.
2. La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
3. La fijación de las normas de trabajo, que garanticen la bondad y la seguridad del servicio se determinarán por escrito, serán publicadas por la empresa, dando conocimiento previo a los/as interesados/as.
4. Exigir la máxima atención, limpieza, vigilancia de los vehículos, útiles, maquinaria, etcétera.
5. La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando la categoría profesional y concediendo el necesario período de adaptación.
6. La implantación de un sistema de remuneración por incentivo.

El mantenimiento en la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de los/as trabajadores/as, expresada a través de la representación sindical, será el cauce normal en espera de la Resolución de la Autoridad Laboral.

En lo no previsto, en el presente artículo, se estará a las prescripciones de los [artículos 10](#) , [11](#) , [12](#) y [13](#) del [Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera](#) .

## **Artículo 9. Actividad de trabajo y rendimiento**

La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento a nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son facultades de la empresa que deberá ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

## **Artículo 10. Bases de Productividad**

La actividad normal es la que desarrolla un/a operario/a medio/a, entrenado/a en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para la consideración de actividad normal se tomará la señalada por los cien puntos de la Comisión Nacional de Productividad.

Los conductores y conductoras de vehículos de reparto, que en la jornada realicen un recorrido inferior a 100 kilómetros, para alcanzar la actividad normal, es condición indispensable que tomen parte activa en el acondicionamiento de la carga en la caja del vehículo.

## **Artículo 11. Rendimiento e Incentivos**

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá

determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario del Convenio. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario normativo.

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

Las empresas podrán implantar un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de primas o incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal del Artículo 10.

Una vez implantado el sistema de incentivo, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen en un 40% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos, si éstos se estableciesen en forma individual a todos/as aquellos/as trabajadores/as, que por falta de aptitud, atención, interés, y otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicarán la cantidad o calidad de producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran aplicarse a dicho caso.

Los incentivos, cuando se hubieren establecido, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones y/o particular por trabajadores/as, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por disminución de actividad en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas, o procederse a la reparación o reformas de las instalaciones. En tales supuestos, los trabajadores percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más el Plus Personal del artículo 22.

Si por acuerdo entre Empresa y Trabajadores/as se estableciera como incentivo un plus o prima por kilómetro/día recorrido, en dicho plus o prima estará incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el trabajador para realizar el itinerario.

## **Artículo 12. Personal**

Personal fijo es el que, formando parte de la plantilla de la empresa, mediante ingreso a través de contratos formativos, o transcurrido el período de prueba, cubre las necesidades productivas en forma permanente.

Personal interino es el que sustituye al fijo por ausencia de éste, causando baja definitiva en la empresa, cuando se reincorpore la persona a quien sustituye, sin derecho a indemnización por extinción de contrato.

Personal eventual es el contratado para atender necesidades productivas, trabajos nuevos o extraordinarios, superiores a los normales y cuyas necesidades no pueda cubrir el personal fijo.

## **Artículo 13. Plazo de preaviso**

El personal que desee cesar, en el servicio de la empresa, deberá avisar a la misma con una antelación mínima de siete días.

El incumplimiento del plazo de preaviso indicado motivará la pérdida, en su liquidación, de un importe equivalente al que hubiera devengado en los días de retraso de la comunicación.

## **Artículo 14. Jornada**

Reducción de jornada de 4 horas en el año 2008, pasando a ser la jornada anual de 1.744 horas en dicho año 2008.

La jornada de trabajo del Sector será de 40 horas semanales, si bien, a título personal, no superarán las 1.744

horas anuales de trabajo efectivo en el año 2008, y que se podrán distribuir en el Calendario, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores.

Cada Empresa confeccionará su calendario laboral. No obstante, por necesidades de producción, podrá modificarse de acuerdo con los/as trabajadores/as.

Las empresas discrecionales trabajarán en jornadas de lunes a sábado. Las empresas de carga fraccionada y despachos centrales trabajarán en jornadas de lunes a viernes.

Las empresas de carga fraccionada que de forma habitual realicen servicios discrecionales los sábados, tendrán la facultad de destinar hasta un 20 por 100 de su personal, en forma rotativa, para atender servicios discrecionales exclusivamente.

### **Artículo 15. Tiempos de espera**

A los efectos de cómputo del tiempo invertido en las esperas motivadas por averías o bien por llevarse a cabo en localidades distintas a las de principio y fin de trayecto, se tendrán en cuenta las prescripciones que sobre tales extremos establece el [Real Decreto-ley 1561/1995](#), y las diferentes disposiciones legales vigentes.

Sin embargo, si las empresas viniesen aplicando en las situaciones de espera y otras similares, condiciones más beneficiosas para sus trabajadores/as en virtud de costumbre inveterada o acuerdo pactado, bien con carácter individual o colectivo, aquéllas vendrán obligadas a respetarlas.

### **Artículo 16. Invalidez**

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

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

### **Artículo 17. Condiciones económicas**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio para 2007 y 2008 son las que figuran relacionadas en las tablas salariales anexas.

Se incorpora a una sola tabla salarial denominada Salario Base, los conceptos del actual convenio: Salario Base y Plus Convenio.

-Incremento salarial año 2007: Salario Base año 2006 + Plus Convenio año 2006 + 40 euros lineales.

-Incremento salarial año 2008: Salario Base año 2007 + Plus Convenio año 2007 + 57 euros lineales.

El resto de partidas económicas, se incrementarán para cada uno de los dos años de vigencia del convenio con el IPC estatal real del año anterior.

### **Artículo 18. Estructura salarial**

Las empresas adecuarán sus retribuciones, durante la vigencia del presente Convenio, al sistema retributivo recogido en el Acuerdo General, en su capítulo Quinto, con el fin de conformar los ingresos del/de la trabajador/a a los conceptos establecidos en dicho texto acordado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se estará siempre a las disposiciones legalmente en vigor en

cada momento.

## **Artículo 19. Rendimiento**

El rendimiento mínimo exigible se computará semanal o mensualmente, según determine previamente la empresa.

Será causa de aplicación el [Artículo 54.2.e\)](#), del [Estatuto de los Trabajadores](#) el no alcanzar, durante tres semanas el rendimiento normal, para los que se efectúe cómputo semanal, o no alcanzar dicho rendimiento en dos meses para los de cómputo mensual, dentro de los últimos tres meses.

## **Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias**

Las gratificaciones extraordinarias de «Verano» y «Navidad», se abonarán, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario real; con los conceptos fijos de nómina.

La paga de verano se abonará la 1ª quincena de julio, y la de Navidad con fecha límite el 20 de diciembre.

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

## **Artículo 21. Gastos de manutención y estancia**

La compensación de los gastos de manutención y estancia para los años 2007 y 2008, serán las que se fijan a continuación:

Dietas 2007:

-Desayuno: 1,98 euros.

-Comida: 10,87 euros.

-Cena: 9,92 euros.

-Pernocte: 9,85 euros.

-Total: 32,62 euros.

Dietas 2008:

-Desayuno: 2,06 euros.

-Comida: 11,33 euros.

-Cena: 10,34 euros.

-Pernocte: 10,26 euros.

-Total: 33,99 euros.

El desayuno sólo será abonado al personal que pernocte fuera de su domicilio.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de noche (cena), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veintiuna horas y retorne después de las veintidós horas.

Dieta internacional:

Diets internacionales de los Países relacionados en el Convenio Colectivo: Cada año de vigencia del Convenio Colectivo se incrementarán con el IPC de cada País, del año anterior.

Diets internacionales de los demás Países no relacionados en el Convenio Colectivo: Se aplicará la dieta de Francia.

DIETAS AÑO 2007

País	Por comida	Por cena	Por pernocta y desayuno	Total
<b>Alemania</b>	<b>15,38</b>	<b>15,38</b>	<b>20,49</b>	<b>51,25</b>
<b>Bélgica</b>	<b>15,36</b>	<b>15,36</b>	<b>20,46</b>	<b>51,18</b>
<b>Francia</b>	<b>13,31</b>	<b>13,31</b>	<b>17,78</b>	<b>44,40</b>
<b>Holanda</b>	<b>15,17</b>	<b>15,17</b>	<b>20,18</b>	<b>50,52</b>
<b>Reino Unido</b>	<b>16,80</b>	<b>16,80</b>	<b>22,42</b>	<b>56,02</b>
<b>Italia</b>	<b>16,03</b>	<b>16,03</b>	<b>21,42</b>	<b>53,48</b>
<b>Portugal</b>	<b>10,24</b>	<b>10,24</b>	<b>13,64</b>	<b>34,12</b>
<b>Resto de países</b>	<b>13,31</b>	<b>13,31</b>	<b>17,78</b>	<b>44,40</b>

DIETAS AÑO 2008

País	Por comida	Por cena	Por pernocta y desayuno	Total
<b>Alemania</b>	<b>15,86</b>	<b>15,86</b>	<b>21,13</b>	<b>52,85</b>
<b>Bélgica</b>	<b>15,84</b>	<b>15,84</b>	<b>21,09</b>	<b>52,77</b>
<b>Francia</b>	<b>13,68</b>	<b>13,68</b>	<b>18,28</b>	<b>45,64</b>
<b>Holanda</b>	<b>15,41</b>	<b>15,41</b>	<b>20,50</b>	<b>51,32</b>
<b>Reino Unido</b>	<b>17,15</b>	<b>17,15</b>	<b>22,89</b>	<b>57,19</b>
<b>Italia</b>	<b>16,47</b>	<b>16,47</b>	<b>22,02</b>	<b>54,96</b>

<b>Portugal</b>	<b>10,52</b>	<b>10,52</b>	<b>14,01</b>	<b>35,05</b>
<b>Resto de países</b>	<b>13,68</b>	<b>13,68</b>	<b>18,28</b>	<b>45,64</b>

Las empresas que compensaran con cantidades superiores a las hoy establecidas en el Convenio Colectivo, cualesquiera que fuera la razón, estructura o forma, las mantendrán en su cuantía.

## **Artículo 22. Nuevo sistema de promoción económica**

Queda suprimido el antiguo sistema de cálculo y abono del denominado «Premio de antigüedad».

Su supresión y sustitución se llevará a efecto de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se mantendrán, a título personal, las cantidades que, en virtud de la aplicación de los anteriores sistemas, vinieran percibiendo los/as trabajadores/as activos/as en el sector a 31 de diciembre de 1997. Estas cantidades quedarán inalterables, consolidadas para el futuro, con el concepto de Plus Personal.

Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

b) Los/as trabajadores/as del sector que hubieran ingresado con posterioridad al año 1995 o fecha anterior y no hubieran completado el tiempo necesario para acreditar el incremento de un nuevo porcentaje de antigüedad, tendrán derecho a que se les compute los años de prestación de servicios, desestimando, a los efectos de este cálculo, la prestación inferior a seis meses y considerando año completo la prestación superior a dicho período; para ello se tendrá en consideración el tiempo transcurrido entre la fecha de su ingreso o de devengo del último período y el 31 de diciembre de 1997. A los años así resultantes, se les aplicará la parte proporcional a que hubieran optado de haber cubierto el período completo; dicho porcentaje será aplicado a la base, para la antigüedad, vigente a 31 de diciembre del año 1995.

Ejemplo: si el premio de antigüedad a devengar era un quinquenio, con un 10% de retribución, y el período transcurrido, entre ambas fechas, ha sido el de tres años, la cantidad a consolidar y mantener sería la del 6% del salario base vigente en el año 1995.

La cantidad resultante se mantendrá como Plus Personal individual unida, en su caso, al resultante del párrafo anterior, y tendrá los mismos conceptos de invariabilidad y de prohibición de compensación o absorción, anteriormente referidos.

## **Artículo 23. Participación de beneficios**

Esta participación queda establecida en 30 días de Salario Base más Plus Personal.

## **Artículo 24. Trabajo en domingos y festivos**

El conductor que desempeñe su trabajo en domingo o festivo, tendrá derecho al descanso compensatorio dentro de la siguiente semana, estableciendo a su favor la elección del día en que éste tendrá lugar.

Estando la actividad del/de la conductor/a calificada de carácter continuo, tiene la obligación de prestar su trabajo en las condiciones establecidas en las Disposiciones legales vigentes. Abonándose en estas ocasiones la cantidad de 54,34 euros para el año 2007, o 56,62 euros para el año 2008, por jornada de ocho horas y 73,07 euros para el año 2007, o 76,14 euros para el año 2008, si se hubieran trabajado además en horas extraordinarias, siempre que dichas cantidades no fueran superadas por kilometraje o incentivos en dichas jornadas, en cuyo caso se entenderán comprendidos en aquél.



## **Artículo 25. Pluses especiales**

a) Plus de nocturnidad.-El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por 100 del sueldo base diario y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro del indicado período.

Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente.

Independientemente de lo establecido en este artículo las horas trabajadas, en cantidad inferior a 4, entre las veintidós y seis horas, serán retribuidas con un incremento del 25 por 100.

b) Plus de transporte de mercancías peligrosas.-Se establece un plus, con cuantía de 47,78 euros mensuales para el año 2007, o 49,79 euros para el año 2008, para los/as conductores/as que dediquen la jornada de trabajo, de forma exclusiva y a jornada completa, al transporte de las mercancías consideradas como peligrosas por el ADR, y para cuyo transporte la Ley exige que el conductor esté dotado de una autorización administrativa especial. Se considerará dedicación exclusiva y a jornada completa la dedicación, por más de la mitad de los días laborables del mes y/o más de cinco horas de trabajo diarias cada uno de los días, a los servicios que para el transporte de dichas mercancías son requeridos.

Los/as conductores/as que se ocuparan del servicio, en jornada completa (considerada en los mismos términos que anteriormente se cita) en número inferior a doce días laborables, percibirán, por cada uno de los días de dedicación, la cantidad de 2,90 euros para el año 2007 ó 3,02 euros para el año 2008.

El cómputo se realizará por meses naturales.

Los conductores que realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada como jornada completa percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

c) Plus para la categoría de carretillero.-Este plus se abonará a aquellos trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la categoría de Carretillero/a, y su importe será de 15 euros/mes para el año 2008.

## **Artículo 26. Horas extraordinarias**

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en el [artículo primero](#) de la [Orden 1 de marzo de 1983](#) («Boletín Oficial del Estado» 7-3-1983) que, copiado literalmente dice:

«A efectos de lo dispuesto en el [artículo 7](#) del [Real Decreto 92/1983, de 19 de enero](#), se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente».

La dirección informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

Conforme al Real Decreto 1561/1995 y las diferentes disposiciones legales vigentes, el tiempo de actividad, por encima de la jornada efectiva, puede ser:

a) Ampliación de jornada, tal y como se definen en los [artículos 8](#) y [10](#) del referido Real Decreto.

b) Horas extraordinarias.

El excedente tiempo de trabajo, derivado del punto a), será retribuido a precio de hora ordinaria.

El excedente de horas derivadas de trabajo en las condiciones previstas en el apartado b), si fueran ejecutadas voluntariamente por el trabajador, serán retribuidas con el mismo importe de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias derivadas del exceso de jornada definidas en el punto b) del presente Convenio, serán retribuidas al precio de 15,24 euros para el año 2007, o 15,88 euros para el año 2008, a todo el personal afectado por este convenio, cualquiera que sea su categoría profesional y circunstancias personales

Si la empresa tuviera establecida, en conformidad con los trabajadores, un sistema retributivo en el que quedara incluida la ampliación de jornada, derivada del apartado a) y del apartado b), tal como incentivo o kilometraje, y en virtud de éste la retribución final obtenida por el trabajador fuera superior a la que hubiera obtenido mediante la jornada y la aplicación del tiempo extraordinario, éste quedará absorbido por la superior retribución de la Empresa.

Las horas extraordinarias no retribuidas serán compensadas con un descanso de una hora y media por hora extraordinaria, a petición del trabajador. A tal fin se podrán sumar las horas excedidas con el fin de componer jornadas completas que disfrutará el trabajador a su elección y le será concedido salvo imposibilidad manifiesta de la Empresa, en cuyo caso se concederá el descanso en una segunda solicitud.

La comunicación de disfrute y la autorización habrán de realizarse con un mínimo de 48 horas.

### **Artículo 27. Quebranto de moneda**

En concepto de quebranto de moneda, los/as cajeros/as, cobradores/as y, en general, todo aquel que realice funciones análogas respondiendo del importe de las liquidaciones, percibirán mensualmente una cantidad equivalente al 80 por 100 de un día de la base de su cotización a la Seguridad Social.

### **Artículo 28. Ropa de trabajo**

Las empresas entregarán al personal, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, dos buzos de trabajo cada año.

Igualmente proveerán de un equipo de agua, compuesto por pantalón y chaquetilla o similar: A los conductores, repartidores y a los que la índole de su trabajo así lo exija.

La necesidad de proveer de guantes y botas al personal, que por la naturaleza de su trabajo lo precise, será determinada por los representantes del personal y de la Empresa.

### **Artículo 29. Accidentes de trabajo y enfermedad**

El personal en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad percibirá, durante el tiempo que dure, y desde el primer día, hasta el 100 por 100 de su retribución; entendiéndose por tal, única y exclusivamente, la compuesta por el salario base y plus personal.

### **Artículo 30. Plus conductor**

Las Empresas abonarán a sus conductores/as de ruta, sujetos a gastos de manutención y estancia del servicio discrecional, un plus mensual de 95,16 euros para el año 2007, o 99,16 euros para el año 2009; estas cantidades serán absorbibles por cualquier tipo de remuneración complementaria: Kilometraje, por viaje, porcentaje de recaudación, pluses, etcétera.

A todos los trabajadores y trabajadoras que tengan reconocida la categoría de conductor, y no se les abonen las cantidades indicadas en el párrafo anterior, tendrán derecho a un plus mensual de 18,23 euros para el año 2007, o 19,00 euros para el año 2008. Este plus no será absorbible.

### **Artículo 31. Vacaciones**

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Si se disfrutaran en períodos discontinuos serán de 31 días naturales, 16 días en las fechas que marque la Empresa, y 15 días en las fechas elegidas por el trabajador.

En todo caso, se garantizará la continuidad en el servicio de la Empresa.

Durante el período de vacaciones se percibirá, como salario, el fijo de Convenio incrementado con la media que, de variable por día, hubiera obtenido el trabajador en los seis meses anteriores a la iniciación de su disfrute.

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

### **Artículo 32. Licencias y Permisos**

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

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

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

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

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

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

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

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

Días de libre disposición.-Corresponden tres días de licencia retribuida, establecidos en el Convenio Colectivo anterior, dos de ellos a petición del/de la trabajador/a, y uno cuyo disfrute se llevará a efecto el día designado por la Empresa.

La Empresa deberá conceder los dos días de licencia a petición del trabajador, salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda.

Si finalizado el año natural no se ha designado mediante escrito al efecto por parte de la empresa el día de libre disposición, éste se tendrá que abonar en concepto de descanso no disfrutado con el importe de los conceptos fijados en nómina, en la nómina del mes de enero del año siguiente.

### **Artículo 33. Retirada del carné de conducir**

En caso de retirada del carné de un/a conductor/a, se establecen las siguientes condiciones:

1. Para sanciones de hasta cuatro meses, garantía por parte de la empresa de salario real y empleo. Para sanciones superiores a cuatro meses, al/a la conductor/a se le concederá una excedencia forzosa, con derecho

a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción, con un máximo de tres sanciones en cuatro años.

Quedan excluidas las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria y embriaguez o drogadicción del/de la conductor/a.

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

3. En caso de retirada del carné de conducir:

a) Se negociará con la empresa la posibilidad de que la retirada del carné coincida con el período vacacional del/de la trabajador/a.

b) Se gestionará la posibilidad de que la retirada del carné coincida con los períodos de menor actividad de la empresa.

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

#### **Artículo 34. Revisión Médica**

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

#### **Artículo 35. Ayudas en el extranjero**

Asistencia en caso de accidente en el extranjero.

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

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

Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero.

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un/a conductor/a en el extranjero, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días. Los gastos que se le ocasionaren a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa que, con respecto a la cuantía de la estancia, coincidirán con la dieta establecida en el Convenio.

Fallecimiento.

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

### **Artículo 36. Promoción de la mujer**

Las Empresas no establecerán discriminación por razón de sexo dentro de las distintas categorías profesionales, procurando las mismas posibilidades de promoción para hombres y mujeres, de acuerdo con sus aptitudes.

### **Artículo 37. Compensación por extinción del contrato**

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

A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.

A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.

A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.

A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

### **Artículo 38. Conductores/as de reparto**

A los/as conductores/as que, viajando solos, realicen funciones de reparto, en el caso que transporten mercancías con destino a pisos y supongan dificultad demostrada, las empresas les señalarán un ayudante.

Se establece en 50, el máximo de kilos para levantar manualmente una persona. Quedan exceptuadas las empresas de mudanzas.

### **Artículo 39. Derechos Sindicales**

Se establecen los siguientes:

Libertad de los/as delegados/as de personal para convocar asambleas. Libertad de acción para los Comités de Empresa, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes. Reserva horaria para los delegados de personal o miembros del Comité de Empresa, de 240 horas anuales. Esta reserva horaria se ampliará en tiempo de negociación del Convenio para los componentes de la Mesa Negociadora. Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa. Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados/as de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar. Se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

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

Instalación en todas las empresas de un Tablón de Anuncios.

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

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

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

Para ello harán uso de las horas concedidas por el Estatuto al delegado, siempre y cuando el delegado de la Empresa no asista también a dicha negociación. En el caso de que el delegado asista también a dicha negociación las horas concedidas se computarán conjuntamente y en empresas de menos de 30 trabajadores no podrán simultáneamente en su uso.

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

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

#### **Artículo 40. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos**

Se intensificarán al máximo y se adoptarán, siempre en concordancia con la [Ley](#) y [Reglamento sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos](#), las medidas de control de los vehículos. De forma que la falta de seguridad en éstos, por no haberse sometido a las revisiones periódicas necesarias, o por carecer de los elementos de seguridad más elementales o por estar claramente deteriorados algunos de los conjuntos de seguridad de los vehículos (dirección y otros semejantes), pudiera dar origen a la negativa del conductor, para llevar a cabo su conducción, siempre que la misma obedezca a una razón apreciablemente fundada.

Para ello será necesario que el conductor avise a la Dirección, o a sus superiores, con la suficiente antelación para que se adopten las medidas necesarias

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en la legislación vigente sobre la materia.

#### **Artículo 41. Seguro de Accidentes**

Las Empresas contratarán una póliza, de seguro colectivo de accidentes, para sus trabajadores/as, con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 23.304,58 euros para el año 2008, y, si el contrato fuera extinguido, dicha cuantía se aumentaría a 38.840,96 euros, en el año 2008.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 54.377,34 euros para el año 2008.

Muerte por accidente con un capital asegurado de 38.840,96 euros por trabajador en el año 2008.

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

En las Empresas en que voluntariamente tengan implantado cualquier tipo de seguro colectivo, de vida o invalidez, los trabajadores podrán optar por el establecido en este Convenio, o por el implantado en la Empresa.

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

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente, al menos hasta que se acordara su modificación, en convenios sucesivos.

La actualización de los capitales señalados, entrará en vigor a los ocho días de su publicación en el «Boletín Oficial de Navarra».

#### **Artículo 42. Reembolso**

Los/as trabajadores/as que efectúen el cobro de reembolsos, percibirán un premio de cobranza del 0,75% de las cantidades cobradas en metálico, no siendo computables los reembolsos cobrados mediante talones, cheques o cualquier documento crediticio.

#### **Artículo 43. Excedencias**

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

Para su reincorporación, el trabajador deberá notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

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

#### **Artículo 44. Relación con empresas de Trabajo Temporal**

Las Empresas del sector se comprometen a requerir de las ETT que en los contratos que realice con personal para acceder a las empresas de Transporte de Mercancías se garantice a éstos, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

#### **Artículo 45. Promoción cultural**

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

#### **Artículo 46. Trabajador/a detenido/a**

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

#### **Artículo 47. Comisión Mixta**

Se crea en este acto una Comisión Interpretativa del Convenio, que actuará como Órgano de la Interpretación, conciliación y vigilancia de su cumplimiento.

Sus funciones específicas serán las siguientes:

- a) Interpretación de la aplicación de la totalidad de las cláusulas de este Convenio.
- b) Vigilancia para el cumplimiento de lo pactado.

c) Desarrollar cuantas actividades tiendan a la mayor eficacia práctica de lo convenido.

La Comisión Mixta del Convenio estará compuesta por ocho Vocales (cuatro económicos y cuatro sociales, con sus respectivos suplentes), nombrados o designados de entre las organizaciones firmantes del presente Convenio.

## **CLÁUSULAS ADICIONALES**

### **Primera. Clasificación profesional**

A los efectos del presente Convenio la clasificación del personal se realizará en conformidad de lo establecido en el Capítulo Tercero del Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera y Normas Generales.

### **Segunda. Régimen disciplinario**

Serán de aplicación para las empresas y trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo las disposiciones que sobre el régimen disciplinario se recoge en el capítulo Séptimo del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

### **Tercera. Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera**

En todo aquello que no se hubiese pactado en el presente Convenio con carácter específico, y que afecte tanto a relaciones laborales como a económicas, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

### **Cuarta. Tablas de rendimiento**

Ambas representaciones mantienen la imposibilidad en que se encuentran de acompañar tablas de rendimientos mínimos con carácter general debido principalmente a la diversidad de servicios y a las distintas características de unas y otras empresas.

### **Quinta. Contrato de relevo**

Las empresas del Sector en tanto esté en vigor en la legislación general y la Seguridad Social, autorizarán la jubilación parcial de los/as trabajadores/as de sus empresas, cuando reúnan las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de la jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad, que habrá de ser inferior en un máximo de cinco años a la exigida.

A tal fin se redactará contrato a tiempo parcial con una reducción de su jornada de trabajo efectivo y de salario. El jubilado parcial será sustituido por otro trabajador que se vinculará a la Empresa, a jornada completa desde el desempleo, siempre que el jubilado opte por una reducción superior al 70 por 100, en virtud de un contrato de relevo que tendrá una duración máxima del tiempo que al jubilado le reste para alcanzar la jubilación plena.

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

### **Sexta. Renuncia a la inaplicación del Convenio**



Las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente, ninguna de las empresas afectadas por el Convenio podrá descolgarse del mismo.

### **Séptima. Tribunal Laboral**

Será requisito previo para la presentación de cualquier reclamación o litigio, el intento de conciliación o mediación del Tribunal laboral de Navarra. Igualmente, se recomienda a los/as Trabajadores/as y Empresarios/as del Sector, el sometimiento a arbitraje, utilizando, para ello, el Colegio Arbitral formado en el referido Tribunal.

### **Octava. Pago de las denuncias**

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

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc. Siendo de aplicación, en todo caso, lo previsto en los [artículos 19.1](#) y [55.2](#) del Acuerdo Nacional.

### **Novena. Incorporación de la categoría de Carretillero**

Aquel/la trabajador/a que utilice habitualmente la carretilla en la realización de su trabajo tendrá dicha categoría. Esta categoría entrará en vigor desde el 1 de enero de 2004, y estará asemejada en salario a conductor de furgoneta.

Accederán a la categoría aquellas personas que realizando las funciones de mozo especializado, utilicen por motivos circunstanciales en su trabajo, carretillas durante un período de 6 meses.

La empresa abonará un plus mensual al/a la trabajador/a que teniendo la categoría de mozo especializado, utilice carretillas en la realización de su trabajo por motivos circunstanciales. El importe de este plus será la diferencia del salario base mensual, entre dicha categoría y la categoría de carretillero.

### **Décima.**

Durante la vigencia del presente convenio, no estarán obligadas a la aplicación del mismo, salvo acuerdo entre empresa y trabajadores/as, las empresas que se rijan por un convenio regional de aplicación en la Comunidad Foral de Navarra, y/o por un convenio de empresa basado en un convenio regional de aplicación en la Comunidad Foral de Navarra.

### **Undécima.**

Las partes firmantes de este Convenio, siendo conocedoras de los foros que se mantienen abiertos en la Comunidad Foral entre organizaciones empresariales y sindicales más representativas, se comprometen a analizar y estudiar la forma de hacer propios y trasladar a este convenio los acuerdos a los que, en materia de empleabilidad, se alcancen en dichos foros.

### **Duodécima.**

Las partes firmantes de este Convenio, acuerdan la creación de una Comisión, que comenzaría sus trabajos en el mes siguiente a la firma del Convenio, con el fin de dar los pasos necesarios para abrir un nuevo ámbito de

negociación en 2009 para los Operadores Logísticos, independiente del Convenio Sectorial de Transporte de Mercancías.

## **ANEXO 1. Igualdad de trato entre hombres y mujeres**

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

Las empresas realizarán y llevarán a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

En el caso de empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

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

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para las empresas de menos de 250 trabajadores, previa consulta a la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

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

Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

### **Tabla salarial transporte de mercancías**

<b>Categoría</b>	<b>2007 Salario base</b>	<b>2008 Salario base</b>
------------------	------------------------------	------------------------------

<b>GRUPO 1º Personal Superior y Técnico:</b>		
<b>-SUBGRUPO A</b>		
<b>Jefe de Servicio</b>	<b>1.741,77</b>	<b>1.798,77</b>
<b>GRUPO 2º Personal administrativo:</b>		
<b>Jefe de Sección</b>	<b>1.362,45</b>	<b>1.419,45</b>
<b>Jefe de Negociado</b>	<b>1.308,26</b>	<b>1.365,26</b>
<b>Oficial 1ª</b>	<b>1.239,85</b>	<b>1.296,85</b>
<b>Oficial 2ª</b>	<b>1.201,90</b>	<b>1.258,90</b>
<b>Aux. Administrativo</b>	<b>1.166,76</b>	<b>1.223,76</b>
<b>Aspirante 16-17 años</b>	<b>1.013,91</b>	<b>1.070,91</b>
<b>Visitador</b>	<b>1.166,76</b>	<b>1.223,76</b>
<b>GRUPO 3º Personal de movimiento:</b>		
<b>-SUBGRUPO A-SECCIÓN 2ª</b>		
<b>Personal de Agencias Transportes:</b>		
<b>Encargado General</b>	<b>1.308,27</b>	<b>1.365,27</b>
<b>Encargado Almacén</b>	<b>1.239,85</b>	<b>1.296,85</b>
<b>Carretillero</b>	<b>1.193,12</b>	<b>1.250,12</b>
<b>Capataz</b>	<b>1.186,60</b>	<b>1.243,60</b>
<b>Mozo Especializado</b>	<b>1.178,66</b>	<b>1.235,66</b>
<b>Mozo Carga y Descarga</b>	<b>1.163,19</b>	<b>1.220,19</b>
<b>-SUBGRUPO B</b>		
<b>Transportes Mercancías:</b>		
<b>Jefe Tráfico 1ª</b>	<b>1.308,27</b>	<b>1.365,27</b>
<b>Jefe Tráfico 2ª</b>	<b>1.239,85</b>	<b>1.296,85</b>
<b>Jefe Tráfico 3ª</b>	<b>1.211,54</b>	<b>1.268,54</b>
<b>Conductor Mecánico</b>	<b>1.228,08</b>	<b>1.285,08</b>

<b>Conductor</b>	<b>1.212,67</b>	<b>1.269,67</b>
<b>Conductor Furgoneta</b>	<b>1.193,13</b>	<b>1.250,13</b>
<b>Ayudante</b>	<b>1.182,79</b>	<b>1.239,79</b>
<b>Carretillero</b>	<b>1.193,12</b>	<b>1.250,12</b>
<b>-SUBGRUPO H</b>		
<b>Transportes muebles mudanzas y guardamuebles:</b>		
<b>Jefe Tráfico</b>	<b>1.261,55</b>	<b>1.318,55</b>
<b>Inspector Visitador</b>	<b>1.231,29</b>	<b>1.288,29</b>
<b>Encargado Almacén o Guardamuebles</b>	<b>1.221,70</b>	<b>1.278,70</b>
<b>Capataz</b>	<b>1.208,55</b>	<b>1.265,55</b>
<b>Capitonista</b>	<b>1.188,93</b>	<b>1.245,93</b>
<b>Mozo especializado</b>	<b>1.172,51</b>	<b>1.229,51</b>
<b>Mozo</b>	<b>1.163,19</b>	<b>1.220,19</b>
<b>Carpintero</b>	<b>1.206,53</b>	<b>1.263,53</b>
<b>Conductor mecánico</b>	<b>1.228,08</b>	<b>1.285,08</b>
<b>Conductor</b>	<b>1.212,67</b>	<b>1.269,67</b>
<b>Conductor Furgoneta</b>	<b>1.193,13</b>	<b>1.250,13</b>
<b>Carretillero</b>	<b>1.193,12</b>	<b>1.250,12</b>
<b>GRUPO 4º Personal taller:</b>		
<b>Jefe Taller</b>	<b>1.383,99</b>	<b>1.440,99</b>
<b>Encargado</b>	<b>1.249,98</b>	<b>1.306,98</b>
<b>Oficial 1ª</b>	<b>1.216,09</b>	<b>1.273,09</b>
<b>Oficial 2ª</b>	<b>1.206,53</b>	<b>1.263,53</b>
<b>Oficial 3ª</b>	<b>1.188,93</b>	<b>1.245,93</b>
<b>Mozo Taller</b>	<b>1.178,66</b>	<b>1.235,66</b>
<b>Aprendiz 16-17 años</b>	<b>962,18</b>	<b>1.019,18</b>
<b>GRUPO 5º</b>		

<b>Personal subalterno:</b>		
<b>Cobrador de facturas</b>	<b>1.166,76</b>	<b>1.223,76</b>
<b>Telefonista</b>	<b>1.162,10</b>	<b>1.219,10</b>
<b>Vigilante de Día</b>	<b>1.163,19</b>	<b>1.220,19</b>
<b>Vigilante de Noche</b>	<b>1.169,41</b>	<b>1.226,41</b>
<b>Personal de limpieza (mínimo 4 horas)</b>	<b>643,91</b>	<b>700,91</b>
<b>Ordenanza</b>	<b>1.163,19</b>	<b>1.220,19</b>