

**RESOLUCIÓN 52C/2024, de 28 de febrero, del director general de Economía Social y Trabajo, por la que se acuerda el registro, depósito y publicación en el Boletín Oficial de Navarra del Convenio Colectivo de la empresa Langarri Logística, S.L.**

Visto el texto del Convenio Colectivo presentado por la empresa Langarri Logística, S.L. (Código número: 31102201012024), con entrada en este registro con fecha 18 de diciembre de 2023, suscrito con fecha 15 de septiembre de 2023, entre la representación empresarial y sindical de la empresa.

Realizado requerimiento de subsanación con fecha 11 de enero de 2024, la empresa presenta las correcciones con fecha 14 de febrero de 2024, subsanando todas las deficiencias detectadas.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 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 y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

En ejercicio de las atribuciones que me confiere el artículo 32 de la Ley Foral 11/2019, de 11 de marzo, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y del Sector Público Institucional Foral, en relación con el Decreto Foral 251/2023, de 15 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo,

**RESUELVO:**

Primero.–Inscribir en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad de Navarra, el Convenio Colectivo presentado por la empresa Langarri Logística, S.L.: (Código número: 31102201012024).

Segundo.–Disponer su publicación en el Boletín Oficial de Navarra, para su general conocimiento.

Tercero.–Notificar esta resolución a la solicitante, advirtiéndole de que no agota la vía administrativa, y que contra la misma cabe interponer recurso de alzada la consejera de Derechos Sociales, Economía Social y Empleo, en el plazo de un mes a partir del día siguiente al de su notificación.

Pamplona, 28 de febrero de 2024.–El director general de Economía Social y Trabajo, Iñaki Mendíroz Casallo.

[Convenio Colectivo de la empresa Langarri Logística, S.L. \(PDF\)](#).

# Convenio Colectivo de la empresa Langarri Logística, S.L.

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 59, de 19 de marzo de 2024*

## LANGARRI LOGÍSTICA, S.L

2023-2024-2025

## CAPÍTULO I

**Artículo 1.º Determinación de las partes.**

El presente convenio colectivo se suscribe, por parte patronal, por la empresa Langarri Logística, S.L (Navarra), y por parte social, por el Comité de empresa de esta.

**Artículo 2.º Ámbito funcional, personal y temporal.***Ámbito funcional y personal:*

1. El presente convenio será de aplicación, y afectará a la totalidad de las trabajadoras y trabajadores asalariados de la empresa Langarri Logística S.L. de Navarra.

2. En todo caso, queda excluido del ámbito de aplicación del presente convenio, el personal de Alta Dirección al que se refiere el artículo 2.1 a) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores.

3. A los trabajadores o grupo de trabajadores que, en el momento de la firma de este convenio, tuvieran Pactos Firmados por la Empresa que, pudieran suponer condiciones más favorables y superiores a las marcadas por el convenio, les serán respetadas dichas condiciones, a título estrictamente personal y como garantía “ad Personam”.

4. En las materias no reguladas en este Convenio, se aplicarán las condiciones establecidas en el último texto vigente del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por carretera de Navarra, y la legislación laboral vigente cada año, y todas aquellas materias recogidas en acuerdos anteriores o que se vienen disfrutando en la actualidad.

*Ámbito temporal:*

La duración del presente Convenio será de 3 (tres) años, y su vigencia se extenderá desde el 01 de enero de 2023 hasta el 31 de diciembre de 2025.

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

El presente acuerdo se entenderá prorrogado tácitamente por periodos anuales, si no mediase denuncia expresa por ninguna de las partes firmantes, con una antelación de 2 meses, al término de la vigencia del acuerdo o cualquiera de sus prórrogas.

## CAPÍTULO II.–ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

**Artículo 3.º Clasificación según la función.**

Los trabajadores afectados por el presente Convenio se regirán, en lo que se refiere a la clasificación según la función, según los siguientes grupos y categorías:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal en Movimiento.

–*Grupo I: Personal Superior y Técnico:*

- Subgrupo a)
  - Jefe de Servicio.

–*Grupo II: Personal Administrativo:*

- Jefe de Sección.
- Jefe de Negociado.
- Oficial de primera.
- Oficial de segunda.
- Auxiliar Administrativo.
- Telefonista.
- Aspirante 16-17 años.

–*Grupo III: Personal en Movimiento.*

- Subgrupo A: Personal de Agencias de Transporte:
  - Encargado general.
  - Encargado de almacén.
  - Capataz.
  - Mozo Especializado
  - Mozo de carga y descarga.
- Subgrupo B: Transporte de mercancías:
  - Jefe de Tráfico de primera.
  - Jefe de Tráfico de segunda.
  - Jefe de Tráfico de tercera.
  - Conductor mecánico.
  - Conductor.
  - Conductor furgoneta.
  - Ayudante
  - Carretillero

**Artículo 4.º Definiciones según la función.**

*Grupo I.–Personal Superior y Técnico:*

Se entiende por Personal Superior el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección, ejerce funciones de mando y organización. Se considera Personal Técnico al que, provisto del correspondiente título, ejerce funciones o realiza trabajos que exijan especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista.

- Subgrupo a):
  - Jefe de Servicio: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos

los servicios de una misma Empresa o centro de importancia, o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una Empresa.

*Grupo II.–A) Personal Administrativo:*

Se considera personal Administrativo el que en las distintas dependencias de la Empresa desempeña funciones burocráticas y de contabilidad.

- Jefe de Sección: Es el que desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una Empresa se estructuren.
- Jefe de Negociado: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de Servicio o Sección, y al frente de un grupo de empleados Administrativos, 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 que tiene subordinado. Se asimilará a esta categoría la de Cajero.
- Oficial de primera: Es aquel empleado o empleada que a las órdenes de un Jefe de negociado, Jefe de Administración o estación u otro de superior categoría, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática, trabajos que requieren iniciativa, tales como despacho de correspondencia, contabilidad, confección de nóminas, liquidación de seguros y todos los trabajos propios de la oficina. En las oficinas de poca importancia puede actuar de Jefe.
- Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que, subordinados al Jefe de la oficina, y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente, con la debida perfección y correspondiente responsabilidad, trabajos que no requieren propia iniciativa, clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los Taquimecanógrafos.
- Auxiliar Administrativo: Corresponde a esta categoría el empleado o empleada que, con conocimientos elementales de carácter burocrático, ayuda a sus superiores en la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite, sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los Mecanógrafos de ambos sexos.
- Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la Empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior o con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

*Grupo III.–Personal en movimiento:*

- Subgrupo A: Personal de Agencias de Transporte:
  - Encargado general: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y obrero, y a las órdenes del Director Gerente o Jefe Principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función, y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.
  - Encargado de almacén: Es el empleado o empleada responsable del almacén o almacenes a su cargo debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para repartir a provincias o por el interior de la capital. Ha de

registrar en los libros la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere. En caso de tener a su cargo extensos almacenes con mercancías de gran valor, se podrá exigir que el Encargado deposite una cantidad en concepto de fianza, sin que pueda exceder del importe de dos mensualidades.

- Carretillero: Es el empleado o empleada que, estando en posesión del permiso de conductor de carretillas elevadoras, se contratada con la obligación de cargar y descargar camiones, verificación de las recepciones, ubicación de los productos, manejo de sistemas de gestión de almacenes, abastecimiento en las líneas de producción, preparación de pedidos por sistema informático u orden directa así como desplazamientos de flujos de materiales.
  - Capataz: Es el empleado o empleada que a las órdenes del Encargado general, si éste existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, 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, aunque de orden inferior a las que se indican para el Encargado general.
  - Mozo especializado: Es el trabajador o trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículo, realizándola con toda rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga.
  - Mozo de carga y descarga: Es el operario cuya tarea solamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención sin que exija una destacada práctica o un reconocimiento previo.
- Subgrupo B: Transportes de mercancías:
    - 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, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.
    - Jefe de Tráfico de segunda: Es el que, con las mismas atribuciones del Jefe de primera, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos.
    - Jefe de Tráfico de tercera: Es el que, con las mismas atribuciones del Jefe de primera, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta veinticinco vehículos.
    - Conductor mecánico: Es el empleado o empleada que, aún estando en posesión del carnet de conducir de clase «E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, y con necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, más sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.
    - Conductor: Es el empleado o empleada que, aún estando en posesión del carnet de conducir de clase «E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga y cuando el recorrido a realizar en la jornada no alcance 100 kilómetros, con participación activa en ésta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese necesario, más sin conducción de los bultos desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del

servicio efectuado y del estado del camión. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

- Ayudante : Es el empleado/a que se contrate para labores de ayuda en cualquiera de las operaciones necesarias tanto para labores de almacén como de trabajos administrativos.
- Carretillero: Es el empleado o empleada que, estando en posesión del permiso de conductor de carretillas elevadoras, se contratada con la obligación de cargar y descargar camiones, verificación de las recepciones, ubicación de los productos, manejo de sistemas de gestión de almacenes, abastecimiento en las líneas de producción, preparación de pedidos por sistema informático u orden directa así como desplazamientos de flujos de materiales.

### **Artículo 5.º Salarios.**

El salario base convenio y antigüedad se establecerá atendiendo a lo siguiente:

a) En el año 2023, el salario base convenio y la antigüedad vigente a 31 de Diciembre de 2022 se incrementarán el 4 % y de aplicación a toda la plantilla. Dicho incremento no es absorbible ni compensable por ningún concepto y será de aplicación a toda la plantilla.

b) En el año 2024, el salario base convenio y la antigüedad vigente a 31 de Diciembre de 2023 se incrementarán, el 3% y de aplicación a toda la plantilla. Dicho incremento no es absorbible ni compensable por ningún concepto y será de aplicación a toda la plantilla.

c) En el año 2025, el salario base convenio y la antigüedad vigente a 31 de Diciembre de 2024, se incrementarán, 3% y de aplicación a toda la plantilla. Dicho incremento no es absorbible ni compensable por ningún concepto y será de aplicación a toda la plantilla.

No se aplicará el incremento salarial a aquellos trabajadores que durante el año de aplicación del Convenio hayan negociado condiciones salariales directamente con la Dirección de la empresa, o hayan sido contratados en dicho año con condiciones salariales especiales, superiores a lo que indica este Acuerdo.

### **Artículo 6.º Gratificaciones extraordinarias.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán dos gratificaciones extraordinarias de Verano y Navidad, que se devengarán de forma anual consistentes cada una de ellas en treinta días de Salario Base Convenio, incrementados con el Plus de Antigüedad y Plus Ad Personam.

Estas gratificaciones extraordinarias serán abonadas de forma prorrateada en 12 mensualidades.

### **Artículo 7.º Paga de marzo.**

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo percibirán una tercera paga denominada Paga de marzo, consistente en treinta días de Salario Base, incrementados con el Plus de Antigüedad y Plus Ad Personam.

Esta gratificación extraordinaria será abonada de forma prorrateada en 12 mensualidades.

### **Artículo 8.º Condiciones mas beneficiosas.**

En las materias no reguladas en este Convenio Colectivo, se aplicarán las condiciones establecidas en el último texto vigente del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Navarra, y la legislación laboral vigente cada año y todas aquellas materias recogidas en acuerdos anteriores o que se vienen disfrutando en la actualidad.

### **Artículo 9.º Antigüedad.**

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, viniera percibiendo los trabajadores/as activos en el sector a 31 de diciembre de 2022. Estas cantidades quedarán inalterables, consolidadas para el futuro, con el concepto de “Plus antigüedad consolidada”

Dicho concepto no será en ningún caso compensable ni absorbible.

b) Los trabajadores/as que 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 presentación de servicios, desestimando a los efectos de éste cálculo, la prestación inferior a seis meses y considerando año completo a la prestación superior a dicho periodo; para ello se tendrá en consideración el tiempo transcurrido entre la fecha de su ingreso o de devengo del último periodo y el 31 de diciembre de 2022. A los años así resultantes, se les aplicará la parte proporcional a que hubieran optado de haber cubierto el periodo completo; dicho porcentaje será aplicado a la base, para la antigüedad, vigente a 31 de diciembre del año 2022.

La cantidad resultante se mantendrá como “Plus antigüedad consolidada”, es su caso, al resultante del párrafo anterior, y tendrá los mismos conceptos de invariabilidad y de prohibición de compensación o absorción, anteriormente referidos.

### **Artículo 10.º Dietas.**

El importe que el trabajador percibirá en concepto de Dieta por comida o cena con ocasión de un desplazamiento efectuado por decisión de la Dirección de la empresa será:

–Para comida o cena: 12,84 euros.

–Para desayuno y cama: 12,62 euros.

–Dieta completa: 38,30 euros.

Se respetarán en todo caso “ad personam”, las condiciones más beneficiosas, que en este aspecto pudieran existir en la actualidad.

## **CAPÍTULO III**

### **Artículo 11.º Jornada laboral.**

La jornada del trabajo del sector se establece en 40 horas semanales, a título personal no se podrá superar las 1.744 horas anuales de trabajo efectivo, que se podrá distribuir en base las necesidades de la empresa y trabajadores.

A los efectos de lo señalado en el artículo 34.2 ET, se acuerda que la empresa podrá distribuir de manera irregular el 10% de la jornada de trabajo anual.

### **Artículo 12.º Plus de nocturnidad.**

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 de la noche y las 6 de la mañana, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza, con independencia del número de ellas, se abonarán con una retribución específica incrementada en un 25% sobre el Salario Base resultante del presente Convenio.

### **Artículo 13.º Trabajo en días festivos y domingos.**

Si por necesidades del servicio se ha trabajado en festivos o domingos, el salario se abonará con un recargo del 75% sobre el Salario Base resultante del presente Convenio. Su cuantía, en ningún caso podrá ser menor al valor de la hora ordinaria, respetándose en todo caso el derecho al disfrute semanal compensatorio.

### **Artículo 14.º Vacaciones, días festivos.**

Se establece para todo el personal afectado por el presente Convenio un período de vacaciones retribuidas de 27 días laborables.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal que imposibilite al trabajador/a disfrutarlas durante el año natural a que corresponden, el trabajador/a podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad, sea cual sea la contingencia que la haya originado, y el tiempo transcurrido.

La plantilla sujeta al presente Convenio, dispondrá de 1 día festivo al año, en concepto de “asuntos propios”, independientemente de los establecidos legalmente y de los previstos en este artículo.

El disfrute de dichos días se establecerá de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora ya la Dirección de la empresa.

### **Artículo 15.º Horas extraordinarias.**

Se procurará reducir el número de horas extraordinarias a realizar en la empresa, que en ningún caso podrá ser superior a 80 horas año.

Cada hora de trabajo se abonará con el incremento que se fije en el Convenio Colectivo o contrato individual, que en ningún caso podrá ser inferior al 75% sobre el salario base resultante del presente Convenio. Su cuantía, en ningún caso podrá ser menor al valor de la hora ordinaria, respetándose en todo caso el derecho al disfrute semanal compensatorio.

### **Artículo 16.º Polivalencia.**

A la hora de pactar la prestación laboral, cuando se acuerde entre trabajador y empresario la polivalencia funcional o realización de funciones propias de más de un grupo, la retribución salarial se determinará por las funciones que resulten prevalentes por las funciones que se desempeñen durante mayor tiempo.

### **Artículo 17.º Licencias.**

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

1. La duración de la licencia en caso de matrimonio del trabajador será de 18 días.
2. 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 seis días si sucede fuera.
3. En caso de enfermedad grave u hospitalización del cónyuge, padres, hijos, hermanos, y afines políticos; así como el alumbramiento de la esposa, será de 5 días según el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
4. En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, dos días de licencia dentro de la provincia y tres días fuera, debiendo ser la fecha de la boda la central del permiso.
5. Se establece una licencia de retribución aplicable a las parejas de hecho en los mismos términos que los matrimonios, según la legalidad vigente.

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

### **Artículo 18.º Excedencias.**

Los trabajadores/as con una antigüedad de al menos 1 año en la empresa, podrán solicitar una excedencia voluntaria de como mínimo un año y 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 19.º Póliza de seguro.**

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 2.023 y si el contrato fuera extinguido, dicha cuantía se aumentaría a 38.840,96 euros, en el año 2.023.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de accidentes, con un capital asegurado de 54.377,34 euros por trabajador el año 2.023.

Muerte por accidente con un capital asegurado de 38.840,96 euros por trabajador en el año 2.023.

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 las 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, entrara en vigor a los ocho días de su publicación en el Boletín Oficial de Navarra.

### **Artículo 20.º Prestaciones por incapacidad temporal y accidentes de trabajo.**

Los trabajadores de las Empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo, percibirán en cualquiera de las situaciones constitutivas de Incapacidad Temporal, una prestación económica de acuerdo con el artículo 128 de la Ley de Seguridad Social que consistirá en los siguientes importes:

–75% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, en caso de enfermedad y desde el primero hasta el cuarto día.

–100% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del quinto día hasta el final de la situación de I.T.

–100% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, a partir del primer día hasta el alta de la baja por accidente o enfermedad profesional.

Se percibirá el 100% de la Base reguladora del mes anterior a la baja, por enfermedad, desde el primer día, hasta en tanto dure en baja, cuando medie hospitalización.

#### **Artículo 21.º Euskera.**

Las Empresas vinculadas al presente Convenio, irán paulatinamente y conforme a sus nuevas necesidades de material, poniendo en bilingüe la documentación existente en la mismas (nóminas, cartas, papel impreso, talones, etc.), así como también los rótulos y anuncios.

### CAPITULO IV.–SEGURIDAD E HIGIENE

#### **Artículo 22.º Prendas de trabajo.**

La empresa proveerá, a los trabajadores de almacén, de la ropa adecuada para realizar las tareas laborales.

#### **Artículo 23.º Reconocimiento médico.**

La empresa concertará con las entidades aseguradoras los medios adecuados para que sus trabajadores estén reconocidos y serán éstas quienes determinen el régimen de reconocimiento en función de las distintas categorías profesionales y los riesgos inherentes a cada una de ellas.

#### **Artículo 24.º Salud laboral.**

Siendo las partes conscientes de la importancia de esta materia y al objeto de posibilitar su desarrollo los delegados de prevención dispondrán, con independencia de lo establecido en el E.T. la Ley 31/95 su posterior desarrollo y el acuerdo interprofesional sobre la materia (Boletín Oficial del País Vasco 27 de enero de 1998) de un crédito horario de hasta 8 horas anuales como máximo para asistir a cursos de formación impartidos por organismos oficiales, asociaciones sindicales o empresariales.

### CAPÍTULO V.–PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

#### *Premios*

#### **Artículo 25.º**

Con el fin de recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal, estimulándosele al propio tiempo para que se supere en el cumplimiento de sus obligaciones, la Empresa deberá establecer los correspondientes premios que podrá otorgar individualmente o por grupos.

#### *Faltas y sanciones*

#### **Artículo 26.º**

Se considerará falta toda acción u omisión que suponga quebranto o desconocimiento de los deberes de cualquier índole impuestos por las disposiciones legales en vigor y en especial por el presente Convenio Colectivo y las previstas en el Código de la Circulación y el Reglamento de Transportes, así como las cometidas contra autoridades, y muy especialmente contra los que tienen encomendada la inspección y vigilancia de los transportes y los caminos por donde se realizan.

Las faltas se clasificarán en cuatro grupos:

–Leves.

–Menos graves.

–Graves.

–Muy graves.

La inclusión en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la falta, la importancia de sus consecuencias y la intención del actor.

Se reputarán «faltas leves» las de puntualidad que no afecten a los distintos servicios de movimiento, las de incorrección en las relaciones con los usuarios, las de policía.

Serán incluidas entre las «menos graves» las faltas no justificadas al trabajo por dos veces, dentro de un mismo mes, las discusiones violentas en el servicio con otros agentes de igual o superior categoría, la alegación de causas falsas para las licencias, las faltas de limpieza e higiene con carácter habitual.

Se estimarán «faltas graves», la embriaguez cuando el agente esté de servicio, las agresiones al personal de las Empresas de igual o inferior categoría o a los usuarios, las discusiones violentas con éstos, las imprudencias o negligencias no comprendidas en el grupo siguiente, las faltas reiteradas a lo dispuesto sobre jornada, así como dos faltas de puntualidad en un mismo mes en el servicio del movimiento, siempre que produzcan alteración en aquellos servicios, y el mal trato dado al material o negligencia en su uso o mantenimiento.

Se considerará incluido en las faltas «muy graves» el delito de hurto ejecutado en la misma Empresa, la embriaguez habitual, los robos, estafas, desfalcos, negligencia y abandono del servicio cuando afecten a la seguridad; la agresión a sus superiores y la desobediencia a los mismos, cuando ésta pueda comprometer la seguridad de la circulación; el abuso por parte de los Jefes; el utilizar indebidamente el material de la Empresa, bien para fines ajenos a la misma, o contraviniendo sus instrucciones.

La reiteración de una falta de un mismo grupo dentro de un mismo año podrá ser causa de que se clasifique en el grupo inmediato anterior.

### **Artículo 27.º**

Las sanciones consistirán en:

–Por faltas leves: Amonestación privada y carta de censura.

Por faltas menos graves: Suspensión de empleo y sueldo hasta cinco días.

–Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de quince días a un mes.

–Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a tres meses. Despido.

### **Artículo 28.º**

Simultáneamente a la adopción de cualquier medida disciplinaria con el trabajador, de las expresadas en el artículo anterior, la empresa vendrá obligada a ponerlo en conocimiento de los representantes legales de los trabajadores.

### **Artículo 29.º Suspensión del contrato de trabajo.**

El contrato de trabajo se suspenderá, a solicitud del trabajador, por las siguientes causas y en los siguientes términos:

a) Nacimiento de hijo o hija, adopción o acogimiento: Trece días ininterrumpidos, ampliables en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo.

Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá sólo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso por maternidad sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo o hija, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o suspensión del contrato por baja de maternidad o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este artículo podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho.

### **Artículo 30.º Licencias sin sueldo.**

También podrá el personal a que afecta el presente Convenio Colectivo, que lleve un mínimo de dos años de servicio en una Empresa, solicitar licencias sin sueldo por plazo no inferior a quince días ni superior a sesenta, y les será concedido, siempre que lo permitan las necesidades del servicio, dentro del mes siguiente.

El tiempo invertido en las licencias del párrafo anterior no se computará a efectos de antigüedad, vacaciones y pagas extras.

### **Artículo 31.º Modificación sustancial de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica.**

Las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que tengan reconocidas los trabajadores por acuerdo mutuo, pacto colectivo, o en virtud de una decisión unilateral del empresario, que afecte a uno, varios o todos los trabajadores del centro de trabajo, se adecuarán al siguiente procedimiento:

1. Notificación previa a la representación de los trabajadores, con indicación de los motivos en que se fundamenta tal modificación.
2. Establecimiento de un período de consultas con la representación legal de los trabajadores, de una duración de 15 días.
3. En el caso de que, en dicho período de consultas, no se alcanzase un acuerdo mayoritario sobre la necesidad de tal modificación, se someterá con carácter previo a cualquier actuación judicial, la cuestión al PRECO II, quien deberá resolver el correspondiente procedimiento solicitado por las partes, en un plazo que no exceda a los 15 días desde la finalización del período de consultas establecido en el apartado anterior.
4. Movilidad geográfica: Se establecerá lo regulado en la legislación vigente, para aquellos casos que por necesidades de la empresa haya que aplicar la movilidad, agotando previamente la vía de la voluntariedad, y con conocimiento de la representación sindical.

La decisión de traslado deberá ser notificada por el empresario al trabajador/a, así como a sus representantes legales, con una antelación mínima de seis meses a la fecha de su efectividad.

### **Artículo 32.º Conciliación de la vida personal y laboral: reducción de la jornada por guarda legal.**

Los trabajadores/as tendrán derecho a una reducción de la jornada en los supuestos y términos del artículo. 37.5 ET. Tal reducción podrá efectuarse y disfrutarse tomando como periodo de referencia para la reducción la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

**Artículo 33.º Extinción de contratos.**

Se aplicará lo que indique la Normativa Legal Vigente.

## CAPÍTULO VI

**Artículo 34.º Libertad sindical.**

La empresa reconoce las atribuciones conferidas a los Delegados de personal y las Centrales Sindicales representadas en él. En este sentido, la Empresa no pondrá dificultades a dichas Centrales para el ejercicio de la acción sindical legalmente reconocida.

Se pondrá a disposición de los Delegados de personal y de las Centrales sindicales representadas en el mismo, tablón de anuncios para fines de comunicación con el personal o afiliados.

Estas comunicaciones deberán ser claramente identificables en cuanto al origen de la Central emisora.

Cada miembro del Comité de Empresa, podrá ceder su crédito de horas sindicales, a los restantes miembros del comité de Empresa, de la misma central sindical, con objeto de que el receptor las acumule a su crédito horario mensual y pueda generar un fondo, para atender tareas sindicales que precisen dicha acumulación. En todo caso, esta acumulación deberá ser efectuada en cómputo anual.

Ambas partes entienden que la participación del personal en el funcionamiento de la empresa es una de las claves del éxito de la misma.

En tal sentido, a fin de garantizar la participación y colaboración de los trabajadores, la empresa se compromete a informar y negociar con la representación de los trabajadores aquellas iniciativas que afecten o incidan en aspectos referidos al personal, al funcionamiento y la calidad.

**Artículo 35.º Información a la representación sindical.**

La Dirección de Langarri Logística, mantendrá con la representación sindical, como mínimo una reunión trimestral. En estas reuniones se deberá:

- Informar de la cartera de pedidos y de la evolución de los resultados de la empresa.
- Informar de la evolución del empleo de la empresa, acerca como de la celebración de nuevos contratos, y de qué tipo.
- Recibir copia básica de los contratos y ser informados en el caso de la no renovación de algún contrato, sobre las causas que lo han motivado.
- Recibir la relación individualizada y conjunta de las horas extraordinarias realizadas, así como las causas que las motivaron.

## CAPÍTULO VII.–CONTRATACIÓN

**Artículo 36.º Periodo de prueba.**

Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para los Técnicos Titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, excepto para Peones y Especialistas, en cuyo caso la duración máxima será de quince días laborables.

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

**Artículo 37.º Contratos eventuales.**

Se seguirá la Normativa Vigente en cada momento.

**Artículo 38.º Empresas de trabajo temporal. Contratos de puesta a disposición.**

La empresa, cuando contrate los servicios de Empresas de Trabajo Temporal, garantizarán que los trabajadores puestos a su disposición, tengan los mismos derechos laborales así como las retribuciones mínimas de Tablas del Convenio a que tengan derecho los trabajadores afectados por este Convenio. Esta obligación constará expresamente en el contrato de puesta a disposición celebrado entre la Empresa de Trabajo Temporal y la Empresa usuaria que esté afectada por el presente Convenio.

Las empresa entregará a los delegados de personal de su Empresa, con antelación suficiente y en todo caso en el plazo máximo de una semana a la celebración de los contratos con las ETTs, información de las condiciones, puesto de trabajo, motivación legal y duración de los contratos de puesta a disposición.

**CAPÍTULO VIII.–LEGISLACIÓN COMPLEMENTARIA**

Todo lo no regulado en este texto, se regirá por las condiciones establecidas en la Ordenanza Laboral de Transportes de Mercancías por carretera, que se da por reproducida, siempre que no conculque la Legislación vigente.

**Artículo 39.º Comisión paritaria.**

Con el fin de examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigencia y ámbitos de aplicación del acuerdo, se constituye una Comisión Paritaria. Dicha Comisión entenderá, asimismo, de lo relativo a otras cuestiones de tipo laboral que afecten al personal incluido en el ámbito del acuerdo.

El objeto de esta Comisión será intentar resolver de forma dialogada las cuestiones anteriormente descritas, reforzando el derecho de información y participación de los trabajadores, pero manteniendo en todo caso el poder de organización y dirección del empresario.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos miembros titulares en representación de cada una de las partes firmantes del acuerdo, empresa 6 y representación de los trabajadores. Igualmente, ambas partes podrán nombrar un asesor o una asesora.

Todas las cuestiones descritas en el apartado 1 serán sometidas con carácter previo a la Comisión Paritaria que con carácter ordinario se reunirá a petición de cualquiera de las partes, debiendo solicitarlo por escrito con un mínimo de 15 días de antelación a la celebración de la misma, con concreción precisa y detallada de los puntos a tratar reflejados en el orden del día, fecha y lugar de la reunión, siendo obligatoria la comparecencia por ambas partes. El período de tiempo entre la convocatoria y el día de la reunión podrá reducirse de mutuo acuerdo.

En caso de no alcanzarse acuerdo en el seno de la Comisión Paritaria, ambas partes se someterán a conciliación o mediación. Este procedimiento se orientará al Consejo de Relaciones Laborales, donde el mediador o la mediadora deberán nombrarse de entre la lista de profesionales adscritos al Precio, y se designará por acuerdo.

**Artículo 40.º Procedimiento de resolución de conflictos.**

Ambas partes acuerdan expresamente que, en todo caso, los procesos a los que cabrá someterse para solventar las discrepancias serán los de conciliación y de mediación del acuerdo interprofesional PRECO. El procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por ambas partes.

En caso de que la empresa pretendiera la inaplicación temporal del presente convenio colectivo (por motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) y no se llegara a un acuerdo con la representación de los trabajadores, y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores) para someter el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICCE o, en su caso, a la CCNCC.

#### **Artículo 41.º Interpretación sistemática e integrativa.**

El sentido y alcance de las condiciones establecidas en el presente convenio colectivo deberán entenderse y aplicarse en consonancia con la totalidad del mismo, con el fin de que las omisiones, lagunas o ambigüedades que pueda contener el convenio, no lleguen a perturbar el recto sentido de lo pactado.

Cualquiera de las partes podrá requerir de la Comisión Mixta Paritaria informe respecto de la interpretación de aquellos puntos del acuerdo que puedan plantear dudas.

#### **Artículo 42.º Modificación de condiciones.**

Cualquier modificación de las condiciones laborales de cualquier trabajador será de acuerdo con la representación sindical, excepto los acuerdos individuales, los cuales tendrán notificación escrita la RLT.

## AÑO 2023

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2023
<b>GRUPO 1.–Personal Superior y Técnico.</b>	
<b>SUBGRUPO A:</b>	
Jefe de servicio	1.870,72
<b>GRUPO 2.–Personal Administrativo.</b>	
Jefe de Sección	1.476,23
Jefe de Negociado	1.419,87
Oficial 1ª	1.348,72
Oficial 2ª	1.309,26
Aux. Administrativo	1.272,71
Telefonista	1.267,86
<b>GRUPO 3.–Personal en movimiento.</b>	
<b>SUBGRUPO A: Personal de Agencias de Transporte:</b>	
Encargado General	1.419,88
Encargado de almacén	1.348,72
Carretillero	1.300,12
Capataz	1.293,34
Mozo Especializado	1.285,09
Mozo carga y descarga	1.269,00
<b>SUBGRUPO B: Transportes de mercancías:</b>	
Jefe Tráfico 1ª	1.419,88
Jefe Tráfico 2ª	1.348,72
Jefe Tráfico 3ª	1.319,28
Conductor mecánico	1.336,48
Conductor	1.320,46
Conductor Furgoneta	1.300,14
Ayudante	1.289,38
Carretillero	1.300,12

## AÑO 2024

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2024
<b>GRUPO 1.–Personal Superior y Técnico.</b>	
<b>SUBGRUPO A:</b>	
Jefe de servicio	1.926,84
<b>GRUPO 2.–Personal Administrativo.</b>	
Jefe de Sección	1.520,51
Jefe de Negociado	1.462,47
Oficial 1ª	1.389,19
Oficial 2ª	1.348,53
Aux. Administrativo	1.310,89
Telefonista	1.305,90
<b>GRUPO 3.–Personal en movimiento.</b>	
<b>SUBGRUPO A: Personal de Agencias de Transporte:</b>	
Encargado General	1.462,48
Encargado de almacén	1.389,19
Carretillero	1.339,13
Capataz	1.332,14
Mozo Especializado	1.323,64
Mozo carga y descarga	1.307,07
<b>SUBGRUPO B: Transportes de mercancías:</b>	
Jefe Tráfico 1ª	1.462,48
Jefe Tráfico 2ª	1.389,19
Jefe Tráfico 3ª	1.358,86
Conductor mecánico	1.376,58
Conductor	1.360,07
Conductor Furgoneta	1.339,14
Ayudante	1.328,06
Carretillero	1.339,13

## AÑO 2025

CATEGORÍAS PROFESIONALES	SALARIO BASE 2025
<b>GRUPO 1.–Personal Superior y Técnico.</b>	
<b>SUBGRUPO A:</b>	
Jefe de servicio	1.984,65
<b>GRUPO 2.–Personal Administrativo.</b>	
Jefe de Sección	1.566,13
Jefe de Negociado	1.506,34
Oficial 1ª	1.430,86
Oficial 2ª	1.388,99
Aux. Administrativo	1.350,22
Telefonista	1.345,08
<b>GRUPO 3.–Personal en movimiento.</b>	
<b>SUBGRUPO A: Personal de Agencias de Transporte:</b>	
Encargado General	1.506,35
Encargado de almacén	1.430,86
Carretillero	1.379,30
Capataz	1.372,11
Mozo Especializado	1.363,35
Mozo carga y descarga	1.346,28
<b>SUBGRUPO B: Transportes de mercancías:</b>	
Jefe Tráfico 1ª	1.506,35
Jefe Tráfico 2ª	1.430,86
Jefe Tráfico 3ª	1.399,63
Conductor mecánico	1.417,88
Conductor	1.400,87
Conductor Furgoneta	1.379,31
Ayudante	1.367,90
Carretillero	1.379,30