

plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de su notificación, o impugnarla directamente en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, bien del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, o de aquel Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción el interesado tenga su actual domicilio (Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), recursos que podrán cursarse a través de cualquiera de las vías previstas en el artículo 65 de la Ley Orgánica de Extranjería. Zaragoza, 11 de julio de 2012. — El inspector, Daniel Loste Ramos.

ANEXO

Relación de ciudadanos a los que se notifica

Apellidos y nombre, NIE, nacionalidad, número de expediente, fecha de resolución y período de expulsión

AGUILERA DIAZ, FICHERARD ROBERT. X8255698D. URUGUAY. 120008210. 13-06-12. CINCO AÑOS.
AMOAKO, STEPHEN. X5896878T. GHANESA. 20060001368. 02-07-12. TRES AÑOS.
BAIZ, ABDENACEUR. X8387181R. MARRUECOS. 120009453. 02-07-12. CINCO AÑOS.
BENTAHAR, MOUHAMED. X7417929S. ARGELINA. 120008412. 14-06-12. TRES AÑOS.
BOLIVAR PULIDO, JUDITH. X6199641Z. COLOMBIA. 120005207. 25-06-12. CINCO AÑOS.
DRAMMEH, MUHAMED SIRREY. Y2370961C. GAMBIA. 120008595. 19-06-12. CINCO AÑOS.
FOFANA, KHADJI. X7939510W. GAMBIA. 120009431. 29-06-12. CINCO AÑOS.
GOMEZ CAJAS, ALEJANDRO JESUS. X9014040H. CHILE. 120008644. 19-06-12. TRES AÑOS.
GOMEZ MESQUITA, MARIA LOURDES. X5682021D. BRASIL. 120009443. 02-07-12. CINCO AÑOS.
GUAYAS PAREDES, FELIX ALBERTO. X6953462X. ECUADOR. 120008426. 15-06-12. CINCO AÑOS.
HENAO HURTADO, CARLOS OLMEDO. X7380766C. COLOMBIA. 120008346. 14-06-12. CINCO AÑOS.
HERRERA PALMA, MARCELO ALEXANDER. Y0383912X. CHILE. 120009449. 02-07-12. TRES AÑOS.
JADAR, ABDOL. X7673343Z. SENEGAL. 120008414. 14-06-12. TRES AÑOS.
MAKUTAH QOTYINE, ISSAH. X1014458C. DOMINICANA. 120008418. 14-06-12. CINCO AÑOS.
MIKO OKOMO, GRACIANO ASUMU. X9744448S. ECUATOGUINEANA. 120008421. 14-06-12. CINCO AÑOS.
PEREZ MATIAS, HERMES ABEL. Y2359009M. DOMINICANA. 120008592. 19-06-12. CINCO AÑOS.
REYES PEREIRA, OSCAR LEONEL. Y2375072Z. NICARAGUA. 120009462. 02-07-12. TRES AÑOS.
SANE, LAMINE. X9447195Z. GAMBIA. 120008209. 13-06-12. TRES AÑOS.
TORRES RIBEIRO, OSEIAS. X8260309C. BRASIL. 120008410. 14-06-12. CINCO AÑOS.
VARELA GUTIERREZ, YOHANA ELIZABETH. Y1699035Q. NICARAGUA. 120008425. 15-06-12. TRES AÑOS.

BRIGADA PROVINCIAL DE EXTRANJERIA Y FRONTERAS

Núm. 8.192

Habiendo resultado infructuosas las notificaciones personales a los ciudadanos extranjeros cuyos datos de identificación personal y de interés para el expediente constan en relación anexa, se procede a practicarlas a través del presente anuncio, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 59.4 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por Ley 4/1999, de 13 de enero.

El acto administrativo objeto de notificación son devoluciones de expulsión de la autoridad gubernativa en las fechas que se relacionan, con prohibición de entrada en espacio Schengen por el tiempo que se menciona. Dicha resolución, junto al resto del expediente, obra en la Unidad de Extranjería de la Delegación del Gobierno en Aragón-Subdelegación del Gobierno en Zaragoza, a disposición de los interesados.

Asimismo se informa de que la presente resolución agota la vía administrativa, pudiendo interponerse potestativamente recurso de reposición, previo a la vía contencioso-administrativa, ante la misma Delegación del Gobierno, en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente de su notificación, o impugnarla directamente en el plazo de dos meses ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo, bien del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, o de aquel Tribunal Superior de Justicia en cuya circunscripción el interesado tenga su actual domicilio (Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa), recursos que podrán cursarse a través de cualquiera de las vías previstas en el artículo 65 de la Ley Orgánica de Extranjería.

Zaragoza, 9 de febrero de 2012. — El inspector, Daniel Loste Ramos.

ANEXO

Relación de devoluciones de expulsión de extranjeros

Apellidos y nombre, NIE, nacionalidad, número de expediente, fecha de resolución y período de devolución

HEMIRI, BOUCHTA. Y-2452895-M. MARROQUI. 120008480. 15-JUN-12. DEVOLUCION TRES AÑOS.

Servicio Provincial de Economía y Empleo
CONVENIOS COLECTIVOS

Sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza

Núm. 8.091

RESOLUCION del Servicio Provincial de Economía y Empleo por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del sector Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza.

Visto el texto del convenio colectivo del sector de Transportes de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles y Logística de Zaragoza (código de convenio 50001115011981), suscrito el día 8 de mayo de 2012, de una parte por repre-

sentantes de la Federación de Empresas de Transporte de Mercancías de Zaragoza (FETRAZ) y por Tradime Aragón, en representación de las empresas del sector y de otra por UGT y CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, recibido en este Servicio Provincial el día 28 de junio de 2012, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Este Servicio Provincial de Economía y Empleo acuerda:

Primero. — Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos de este Servicio Provincial, con notificación a la comisión negociadora.

Segundo. — Disponer su publicación en el BOPZ.

Zaragoza, 3 de julio de 2012. — La directora del Servicio Provincial, María Pilar Salas Gracia.

TEXTO DEL CONVENIO

PREÁMBULO

Los integrantes de la comisión negociadora del convenio, formada por parte empresarial por representantes de la Federación de Empresas de Transporte de Mercancías de Zaragoza (FETRAZ) y Tradime Aragón, y por parte de los trabajadores por representantes de las centrales sindicales UGT y CC.OO., se reconocen representatividad y legitimación suficientes para la negociación del presente convenio.

Art. 1.º *Ambito territorial.*

Las disposiciones del presente convenio colectivo obligan a todas las empresas establecidas en la provincia de Zaragoza, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan establecimientos dentro de Zaragoza o en su provincia, en cuanto a personal adscrito a ellas.

Art. 2.º *Ambito funcional.*

El presente convenio obliga durante su vigencia, a todas las empresas de transporte y que se rigen por el II Acuerdo General para las empresas de transportes de mercancías por carretera (BOE núm. 76, de 29 de marzo de 2012).

Art. 3.º *Ambito personal.*

El presente convenio alcanza a la totalidad del personal ocupado en las empresas afectadas por él y a todo el que ingrese durante la vigencia del mismo, sin más excepciones que las establecidas por el número 3, del artículo 1.º del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4.º *Ambito temporal.*

A) Entrada en vigor: El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

B) Efectos económicos: El presente convenio surtirá efectos económicos a partir del día 1 de enero de 2011.

C) Duración: La duración de este convenio se fija en dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2012.

El presente convenio se prorrogará si no mediara denuncia expresa por cualquiera de las partes, por un período de igual duración que el que se pacta, conforme a lo previsto en el número 2 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 5.º *Denuncia.*

A los efectos de denuncia, el plazo de preaviso habrá de hacerse con una antelación mínima de un mes respecto a la fecha de terminación de su vigencia, presentándose el acuerdo adoptado ante el organismo que en ese momento sea competente y a él se adjuntará preceptivamente un certificado del acuerdo de denuncia adoptado y exposición razonada de la causa determinante de la revisión o rescisión solicitada.

Si las conversaciones o estudios motivados por la revisión del convenio se prolongaran por tiempo superior al de su vigencia inicial, o de cualquiera de sus prórrogas, se considerará este prorrogado hasta la finalización de las mismas, con el límite de dos años desde su denuncia.

Art. 6.º *Comisión paritaria.*

La comisión paritaria de este convenio será un órgano de interpretación, arbitraje y vigilancia del convenio. Estará integrada por seis vocales; tres por la representación empresarial, dos por la Central Sindical UGT y una por CC.OO.

Podrán nombrarse asesores por ambas partes, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

a) En materia de interpretación del convenio la comisión paritaria deberá adoptar sus acuerdos o resoluciones por mayoría de cada parte.

b) En materia de arbitraje voluntario, la comisión paritaria podrá conocer todas aquellas cuestiones derivadas del presente convenio que las partes, de común acuerdo, quieran someter a su consideración.

En estos casos el procedimiento será idéntico al fijado para los casos de interpretación del convenio.

c) En los supuestos de vigilancia del convenio, en cuanto a su cumplimiento, la comisión paritaria podrá denunciar a la autoridad laboral las incidencias que puedan producirse sobre este particular, procediendo a adoptar sus acuerdos por mayoría de votos.

La actuación de la comisión paritaria se entiende sin perjuicio del ejercicio de las acciones que puedan utilizarse por las partes ante las Jurisdicciones administrativas y contenciosas, salvo en los casos de arbitraje en que la comisión paritaria haya decidido por unanimidad la resolución de los problemas planteados.

La comisión se compondrá de un presidente, que podrá ser el del convenio y de un secretario, que levantará acta de las reuniones. El presidente actuará como mediador teniendo voz pero no voto.

La comisión en primera convocatoria no podrá actuar sin la presencia de todos los vocales previamente convocados, y en segunda convocatoria, al día siguiente hábil con los que asistan, sean titulares o suplentes, teniendo voto exclusivamente un número paritario de los vocales presentes.

La comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, poniéndose de acuerdo éstas con el presidente sobre el lugar, día y hora en que deberá celebrarse la reunión.

Los vocales y suplentes serán designados entre las respectivas representaciones actuantes en el presente acuerdo.

Art. 7.º *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por las empresas (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, o en razón de cualquier causa.

Art. 8.º *Absorción.*

Habida cuenta de la naturaleza del convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro, que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Art. 9.º *Garantías “ad personam”.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan del convenio, manteniéndose estrictamente “ad personam”, excepción hecha de la retribución voluntaria pactada en el artículo 23.

Art. 10. *Régimen del trabajo y organización del trabajo.*

1.º Son facultades de la empresa, y a las que deberá ajustarse las siguientes:

a) La determinación y exigencia de los rendimientos normales.

b) La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento exigible.

c) La fijación de normas de trabajo que garanticen la bondad y seguridad del servicio así como el establecimiento de las sanciones para caso de incumplimiento. Ambos extremos se determinarán en escritos debidamente autorizados, publicados por la empresa y de los que se dará previo conocimiento a los interesados.

d) Exigir la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.

e) Entre las misiones que corresponde realizar a los mozos especializados figura la de manejar los aparatos elevadores y demás maquinaria auxiliar para la realización de las tareas de carga y descarga de vehículos en almacén, agencia o mudanza y el movimiento de mercancías en estos.

f) La implantación de un sistema de remuneración con incentivo

g) La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento de unas nuevas condiciones de trabajo que resulten del cambio del método de trabajo, operativo, vehículo, maquinaria, utillaje, etcétera, son igualmente facultades de las empresas, que deberán ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

h) Cuando en la jornada diaria normal del trabajador, se alcance o supere, el 25% de tiempo sin ocupación de su categoría por falta de trabajo y ello durante dos semanas consecutivas o cuatro alternas en dos meses, la empresa podrá variar el horario y el tipo de jornada de trabajo, quedando para ello autorizada, a los efectos del artículo 41, del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores, por el presente convenio.

Los trabajadores a los que afecte dicha modificación, no podrán prestar sus servicios en sábado y percibirán como compensación por día efectivo de trabajo la cantidad de 2,96 euros.

2.º Cuando el trabajador afectado, preste sus servicios fuera de los horarios de los servicios públicos de transporte, percibirá además de la cantidad pactada en este artículo, un plus de transporte de 3 euros por día efectivo de trabajo.

3.º Las percepciones económicas a que se refiere el 2.º y el 3.º de los párrafos anteriores, serán percibidas exclusivamente por el trabajador a que afecte el contenido del párrafo primero de este artículo, quedando excluida cualquier otra situación.

Art. 11. *Base de productividad.*

La actividad normal es la que desarrolla un operario medio entrenado 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.

Art. 12. *Rendimiento e incentivo.*

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento, y sin que el no hacerlo por parte de esta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario y plus de calidad y cantidad.

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

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

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

Una vez establecido un sistema de incentivo las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen el 40 por 100, de las señaladas como rendimientos mínimos exigibles.

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

Art. 13. *Jornada de trabajo.*

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual. Para las categorías de trabajadores móviles, conductor y conductor mecánico la jornada anual de trabajo real y efectivo podrá incrementarse en 34 horas. Dichas horas no se aplicarán para aumentar el tiempo efectivo de trabajo. Únicamente se aplicarán a aquellos tiempos que siendo de presencia/disponibilidad, puedan llegar a tener la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Art. 14. *Horas extraordinarias.*

Con la finalidad de favorecer la creación de puestos de trabajo se procurará reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento de la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga o descarga de vehículos, mudanzas y preparación de documentación de los mismos, que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes máximos legales.

Las horas extraordinarias podrán ser compensadas por la empresa, con tiempo de descanso equivalente.

Cuando por acuerdo individual con el trabajador se opte por el percibo, el importe de las horas extraordinarias, es el que para cada categoría profesional se refleja en las tablas salariales anexas, ya revisadas.

Al objeto de evitar un cómputo tan dilatado como es el anual para la determinación y percepción de las horas extraordinarias que pueden devengarse por exceso de la jornada anual pactada, se considerarán horas extraordinarias, y se pagarán mensualmente todas aquellas que excedan de la jornada semanal que en cada Empresa comporte la pactada anualmente, conforme al calendario laboral que pueda establecerse, que deberá efectuarse en el plazo de un mes a contar de la fecha de publicación en el BOPZ.

En su defecto la jornada anual se corresponderá generalmente con una jornada semanal de cuarenta horas de trabajo real y efectivo.

Art. 15. *Descansos.*

Las empresas podrán computar cada catorce días el descanso semanal del trabajador, facilitándole en una semana un día de descanso y en la siguiente dos días consecutivos o viceversa, siendo necesariamente uno de ellos en domingo. Sin perjuicio de lo establecido en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo.

Art. 16. *Vacaciones.*

Las vacaciones estipuladas en el presente convenio quedan establecidas como sigue:

a) Todo el personal al servicio de las empresas regidas por el acuerdo general para las empresas de transportes de mercancías por carretera (BOE núm. 25, de 29 de enero de 1998) tendrá derecho al disfrute de treinta días naturales de vacaciones retribuidas en función de salario base, antigüedad y plus de calidad y cantidad, más 94,56 y 194,56 euros en 2012, o su proporción en períodos inferiores, coincidiendo con su disfrute.

b) A los efectos de disfrute del período de vacaciones la empresa establecerá los correspondientes turnos. La inclusión en cada turno se hará por elección del trabajador atendiendo al criterio de rotación.

Los trabajadores por mayoría podrán proponer en cada empresa otro sistema de inclusión en los turnos que no responda a criterios de rotación.

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

Art. 17. *Licencias.*

En las licencias legalmente establecidas se percibirá el salario base de convenio, más la antigüedad y el plus de calidad o cantidad.

La licencia en los casos de matrimonio será de quince días naturales.

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

Los trabajadores, avisando con una semana de antelación, como mínimo, salvo urgencia acreditada, dispondrán anualmente de tres días de permiso retribuido en la forma establecida en este artículo, para asuntos propios. No podrá coincidir, salvo acuerdo con la empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo

do con el principio y fin de los períodos de vacaciones. No podrán disfrutarlo en el mismo día más de un trabajador de cada departamento o sección. Por cuanto su disfrute supone una aminoración de la jornada anual pactada, ello sería tomado en consideración si en el futuro se establecieran reducciones de jornada.

Art. 18. *Retribuciones.*

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

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

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

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

Las retribuciones pactadas en el presente convenio en 2011 y 2012 son las que figuran relacionadas en la tabla salarial adjunta.

Se establece para el año 2011 una paga de firma de convenio por importe de 100 euros, que será abonada en el primer trimestre del 2012.

Art. 19. *Plus de calidad o cantidad.*

Se establece un plus de calidad y cantidad de trabajo en la cuantía que figura en tablas. Las empresas no podrán reducir o suprimir la percepción de este plus, sino como consecuencia de imposición de sanción confirmada su procedencia, por sentencia o conciliación ante el Juzgado de lo Social o ante El SAMA, con independencia de la que, por tal falta, conforme a la Ley le corresponda.

Art. 20. *Plus de distancia.*

Aquellas empresas que no faciliten medios de transporte propio abonarán un plus de distancia de 1,05 euros, y de 1,25 euros a partir de 1 de julio de 2012, adecuado su importe al valor del billete del autobús urbano, por cada trayecto que el trabajador deba realizar para ir o volver de su trabajo y que teniendo su residencia habitual en Zaragoza capital tengan ubicados sus centros de trabajo en las zonas geográficas siguientes:

- Zona 1:
Carretera de Barcelona: Polígono Malpica-Santa Isabel.
- Zona 2:
Carretera de Castellón: Polígono San Valero.
- Zona 3:
Carretera de Huesca: Ciudad del Transporte.
- Zona 4:
Carretera de Logroño: Polígono El Águila.
- Zona 5:
Carretera de Madrid: Entrada a Valdehierro. Pla-Za.
- Zona 6:
Carretera de Teruel: Gasolinera Valdespartera.
- Zona 7:
Autopista Barcelona: Gasolinera Vía Augusta.

En aquellas zonas y dentro del ámbito de aplicación del convenio, en los supuestos en que no exista bus urbano y sí bus de línea regular de uso general que efectúe el servicio, se abonará el importe del billete por cada trayecto realizado.

Igualmente se percibirá el plus de distancia, en aquellos supuestos en los que el centro de trabajo, respecto del domicilio en Zaragoza capital, esté más alejado de las anteriores zonas. También tendrán derecho a su percibo, quienes dentro del ámbito geográfico del convenio, y para empresas situadas fuera de Zaragoza capital, deban desplazarse desde su domicilio a su centro de trabajo situado a una distancia superior a 5 kilómetros.

En los supuestos previstos en el presente artículo, la cuantía mínima mensual a percibir será de 31,18 euros, y a partir del 1 de julio de 2012, será de 31,65 euros.

Art. 21. *Plus de mercancías peligrosas.*

Los conductores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, percibirán un plus del 10% sobre el salario base por día de trabajo, que lo realicen.

Los trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa manipulen exclusivamente mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR) vigente en cada momento, percibirán un plus del 10% sobre el salario base.

Se considerará dedicación exclusiva cuando se trabaje con mercancías peligrosas más de cinco horas diarias durante un periodo de tiempo igual o superior al 60% de los días laborables. El cómputo se realizará por meses naturales.

Los trabajadores que realicen dichos servicios en jornada inferior a la señalada en el párrafo anterior, percibirán la que corresponda de las anteriores cantidades en proporción a la parte de jornada empleada.

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

PLUS DE PUESTO DE TRABAJO EN CENTROS COMERCIALES:

Dadas las características de su trabajo, (turnos, horarios especiales, trabajo en condiciones ambientales adversas, etc.) a aquellos trabajadores que realicen su trabajo en centros comerciales, llamados también grandes almacenes y a los que se les aplica el convenio provincial de Zaragoza del sector de Transportes Regulares de Mercancías, Mudanzas, Guardamuebles, Logística y Transportes Discrecionales de Mercancías, se les abonará un plus de puesto de trabajo por día trabajado, de 2,07 euros. En 2011 y de 2,10 euros en 2012.

PLUS CONDUCTOR MECÁNICO-GRUISTA:

Quienes además del trabajo corriente de conductor mecánico, realicen funciones de gruista, estando en posesión de credencial habilitante, que comporten conceptualización mas elevada que la del trabajo corriente, percibirán, con carácter de complemento de puesto de trabajo y por tanto no consolidable por día efectivamente trabajado un 3% del salario base diario determinado para la categoría en la tabla salarial.

PLUS CARRETERO:

Quienes además del trabajo corriente de su categoría, realicen habitualmente funciones de carretero, estando en posesión de credencial habilitante, o formación adecuada, que comporten conceptualización mas elevada que la del trabajo corriente, percibirán, con carácter de complemento de puesto de trabajo y por tanto no consolidable por día efectivamente trabajado un 3% del salario base diario determinado para la categoría en la tabla salarial.

PLUS DE LOGÍSTICA:

Aquellos trabajadores que con la categoría de mozo y mozo especializado, preste servicios en las empresas de logística, dada su polivalente función, habiendo recibido formación adecuada, que comporte conceptualización mas elevada que la del trabajo corriente, percibirán, con carácter de complemento de puesto de trabajo y por tanto no consolidable por día efectivamente trabajado un 3% del salario base diario determinado para la categoría en la tabla salarial.

Art. 22. *Plus de nocturnidad.*

El personal que trabaje entre las 22:00 y las 6:00 horas percibirá por cada una de ellas trabajada en este periodo un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25% del salario base.

Art. 23. *Retribución voluntaria.*

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

Art. 24. *Plus de antigüedad.*

Dentro del conjunto de medidas pactadas en este convenio como fomento de empleo, las partes negociadoras, soberanas para la regulación en la materia, pactan, conforme a lo establecido en el artículo 25 del Estatuto de los Trabajadores, que todo el personal ingresado en una empresa a partir del 1 de enero de 1984 percibirá en concepto de antigüedad:

- Cumplidos tres años, el 3% del salario base
- Aumento de un 1% del salario base por año de permanencia, a partir del cuarto año.
- A los veinte años o más de servicios ininterrumpidos, el 20 % del salario base.

A los trabajadores que a 31 de diciembre de 1.983, vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuere su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema establecido en el párrafo anterior, se les respetará a título personal, mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo por tal concepto el 31 de diciembre de 1997; a los que en esa fecha estén en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal se les reconocerá en su momento — salvo que ambas partes acuerden otra forma de compensación— el derecho a cobrar, a título personal, la cantidad que habrían devengado al consolidarlo, calculada con arreglo a los salarios vigentes en tal momento.

Art. 25. *Gratificaciones extraordinarias.*

Se establecen las siguientes gratificaciones extraordinarias:

A) Julio, que se pagará hasta el 15 de julio de cada año a razón de salario base y plus de calidad o cantidad, más antigüedad.

B) Navidad, que se pagará hasta el 20 de diciembre de cada año a razón de salario base y plus de calidad o cantidad, más antigüedad.

C) Beneficios, que se pagará hasta el 15 de marzo del año siguiente a su devengo a razón del salario base y plus de calidad o cantidad, más antigüedad vigentes en el año anterior.

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

Las empresas podrán abonar las pagas extraordinarias, bien por su importe anual, o prorrateadas mensualmente.

Art. 26. *Cláusula de descuelgue.*

Las empresas podrán no aplicar los incrementos pactados, si hubieran tenido y registrado pérdidas en 2010 o 2011 o se reduzca su nivel de ingresos o

ventas durante dos trimestres consecutivos, debiendo comunicarlo a la comisión paritaria del convenio, a la que deberá, caso de ser requerida, aportar la documentación referida a dichas pérdidas o circunstancias. En caso de que la comisión paritaria resolviese como inadecuada la inaplicación de los aumentos pactados, aquella no podrá efectuarse.

En caso de discrepancia sobre la valoración de dichos datos podrán utilizarse informes de auditores o censores de cuentas, atendiendo a las circunstancias y dimensión de las empresas.

En función de la unidad de contratación en la que se encuentren comprendidas, las empresas que aleguen dichas circunstancias deberán presentar ante la representación de los trabajadores en la empresa, la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, y, en su caso, informe de auditores o de censores jurados de cuentas), que justifique un tratamiento salarial diferenciado.

Art. 27. *Festividades navideñas.*

Todo el personal incluido en este convenio colectivo que trabaje en jornada media o total, desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre hasta las 6:00 del día 25 de diciembre, y desde las 22:00 horas del día 31 de diciembre hasta las 6:00 horas del día 1 de enero, percibirá con carácter extraordinario 87,76 euros en 2011 y en 2012 la cantidad de 89,08 euros, por cada uno de estos días.

Las cuantías pactadas se revisarán para el resto de años de vigencia del convenio con el índice de precios al consumo registrado en el año anterior.

Cuando la jornada realizada sea completa, por acuerdo entre las partes, la cuantía pactada podrá ser sustituida por el disfrute de un día más de vacaciones, por cada uno de los festivos compensados.

Art. 28. *Dietas.*

A partir de 1 de enero de 2011, el importe total de la dieta a percibir por el personal que se desplace fuera de su residencia por necesidades del servicio será de 38,51 euros y a partir de 1 de julio de 2012 será de 39,09 para todas las categorías, cuando el desplazamiento tenga lugar en territorio nacional. Cuando el desplazamiento tenga lugar en el extranjero el importe a percibir será de 53,94 euros y a partir de 1 de julio de 2012 será de 54,75 euros.

La empresa tendrá la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de la dieta.

La empresa, antes del comienzo del viaje, facilitará al conductor los medios adecuados, de forma que este no tenga que aportar recursos propios para satisfacer los importes de la dieta que proceda. La distribución de la dieta se efectuará de forma que el importe de cada una de las comidas y la pernoctación representarán, cada una de ellas el 30% y un 10% el costo del desayuno. No procederá percibir la parte correspondiente a pernoctación y/o comidas, cuando estas se efectúen, en lugares facilitados por la empresa y a su cargo. A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del productor de su centro de trabajo —entendiéndose por tal el que así conste en su contrato de trabajo— hasta la llegada al mismo, y/o su domicilio.

Dará derecho al percibo de la dieta completa la realización de un servicio que obligue al conductor a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual. Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar esta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12:00 horas y retorne después de las 14:00 horas. La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós horas. La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual.

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extra salarial ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75% de la dieta correspondiente al almuerzo.

Art. 29. *Fallecimiento fuera de la residencia habitual.*

En caso de fallecimiento de un trabajador como consecuencia de accidente de trabajo fuera de su residencia habitual, la empresa costeará a su cargo el traslado de sus restos mortales a la localidad de residencia. Igualmente serán costeados los gastos causados por un acompañante del fallecido.

Art. 30. *Jubilación.*

Ambas partes mantienen el criterio de que la jubilación de los conductores, debería tener lugar a los 60 años, con plenitud de derechos. No obstante y como medida de fomento del empleo, la jubilación podrá ser obligatoria a los 65 años, a petición de la empresa, siempre que se tenga cubierto el período mínimo de cotización exigido para obtener la pensión de jubilación y sea sustituido por otro trabajador o se incremente la plantilla en los términos legalmente previstos (Ley 14/2005, de 1 de julio).

De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 julio, y para el caso de que los trabajadores con 64 años cumplidos deseen acogerse a la jubilación sin coeficiente reductor, las empresas afectadas por este convenio se obligan a sustituir a cada trabajador jubilado, al amparo del citado Real Decreto, por otro trabajador inscrito como demandante de empleo, mediante un contrato de acuerdo a las previsiones contenidas en dicha norma. Será necesario previa-

mente a la iniciación de cualquier trámite el acuerdo entre trabajador y empresa para poder acogerse a lo antes estipulado. Este acuerdo habrá de realizarse por escrito.

En relación con la jubilación parcial se estará a lo dispuesto en el artículo 116 de la Ley General de la Social y sus normas transitorias en su redacción dada por la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social. Conforme a la misma, el límite de reducción máxima de jornada será del 75% para el 2012, ejercicio en los que el salario se adecuará a los porcentajes anteriormente señalados.

La relación laboral se extingue al producirse la jubilación total, y así mismo se produce la finalización del contrato del sustituto, salvo la transformación en indefinido con los beneficios establecido por la Ley en estos supuestos.

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

El hecho causante de la pensión de jubilación parcial se entiende producido el día del cese en el trabajo a jornada completa, siempre que se hayan suscrito los contratos a tiempo parcial y de relevo correspondientes (Real Decreto 144/1999, artículo 10).

Art. 31. *Prendas de trabajo.*

Los trabajadores tendrán derecho a que anualmente se les entregue la ropa de trabajo establecida en las empresas, o disposiciones en vigor.

Las empresas tendrán en sus dependencias una dotación de impermeables suficientes en relación con la plantilla que tenga que trabajar fuera de sus instalaciones.

Art. 32. *Salud laboral.*

A) La comisión paritaria del convenio resolverá, en el plazo de tres meses, aquellos temas que en torno a Seguridad e Higiene le plantearen algunas de las partes. En caso de divergencia se establecerá un mecanismo de arbitraje, y en caso de desacuerdo en la designación del árbitro, se estará a lo que determine el presidente de la comisión paritaria o en su ausencia la persona designada por el SAMA. El trabajador que realice su actividad ante pantalla deberá someterse a las pruebas médicas específicas con el fin de prevenir la fatiga visual, alteraciones de las articulaciones, sistema nervioso, embarazo, control de radiaciones, etc. Asimismo, se adecuará tanto el mobiliario como el entorno de puesto de trabajo (luminosidad, temperatura, ruidos, etc.) a fin de evitar lesiones en el aparato motriz, óptico, auditivo, etc. En el próximo convenio se negociará el establecimiento de descansos para el personal que presente su trabajo frente a pantalla.

Se crea una Comisión que tendrá por objeto adecuar el desarrollo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales a las peculiaridades propias del sector.

B) Las empresas establecerán los oportunos convenios de cooperación con el Instituto Territorial de Higiene y Seguridad en el Trabajo, o mutuas de accidentes, a fin de que corriendo por cuenta de las mismas los gastos de desplazamiento y las remuneraciones no percibidas por esta razón, se efectúen con periodicidad anual para todo el personal que preste servicios en puestos de riesgo, los oportunos reconocimientos médicos preventivos, todo ello sin perjuicio de lo que determina al respecto la legislación sobre accidentes de trabajo. Al igual que al resto de trabajadores que voluntariamente lo soliciten.

Se llevarán a cabo las gestiones oportunas para que se establezcan chequeos médicos específicos en función de los distintos grupos profesionales con carácter preventivo y teniendo en cuenta posibles enfermedades profesionales.

Art. 33. *Seguro de accidentes.*

Las empresas afectadas por este convenio colectivo quedan obligadas a concertar en el plazo de un mes, siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral, una póliza de seguros que cubran los riesgos de los trabajadores a su servicio, y que a continuación se indican:

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

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

Las empresas que voluntariamente tengan implantado algún tipo de seguro colectivo de vida estarán obligadas a sustituirlo por el pacto de este convenio colectivo tan pronto haya suscrito la póliza. El derecho a la prestación, devengo y percibo nacerá en la fecha que tenga lugar el accidente.

Art. 34. *Retirada temporal del permiso de conducir.*

En el caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a nueve meses, siempre que esta sea como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por cuenta y orden de la misma, o ajeno in itinere, al conductor se le concederá excedencia voluntaria por el tiempo que dure la retirada del permiso, con el tope de seis meses. En esta situación de excedencia el trabajador percibirá mensualmente y por el tiempo que dure aquella 781,63 euros y 726,91 euros, para el conductor mecánico y conductor, respectivamente. En 2012 dichas cuantías serán de 793,35 euros y 737,81 euros para el conductor mecánico y conductor, respectivamente.

Las cuantías pactadas se revisarán para el resto de años de vigencia del convenio con el índice de precios al consumo registrado en el año anterior.

Quedan excluidos de estos beneficios los conductores que se vieran privados de su permiso de conducir por haber ingerido bebidas alcohólicas o tomado drogas.

Para cubrir este riesgo las empresas suscribirán individual o colectivamente una póliza de seguro, en el plazo de un mes, siguiente al acuerdo de registro y publicación notificado por la autoridad laboral del presente convenio.

Opcionalmente, la empresa podrá situar al trabajador, por el tiempo que dure la retirada del permiso de conducir, en otro puesto de trabajo, al menos con el mismo salario base, más antigüedad y plus de calidad que venía percibiendo.

En caso de retirada temporal del permiso de conducir por tiempo no superior a nueve meses, conduciendo, un vehículo ajeno a la empresa, el trabajador se situará en excedencia voluntaria, no retribuida, por el tiempo que dure la retirada del permiso hasta el límite citado. La incorporación se producirá en la primera vacante que se produzca de su categoría.

Cuando la retirada del permiso de conducir sea por tiempo superior a nueve meses se entenderá que el productor deja de ser apto para el trabajo que fue contratado y causará baja automáticamente en la empresa por circunstancias objetivas y aplicándosele lo que al respecto determinan los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 35. *Absentismo.*

Con objeto de reducir los niveles actuales de absentismo que se producen en las empresas sometidas al presente convenio colectivo, se establece un complemento salarial de calidad y cantidad de trabajo, independientemente del establecido en el artículo 19, consistente en una cantidad alzada a percibir por cada trabajador y que se cobrará en el mes de enero del año siguiente, siempre que se reúnan los requisitos que a continuación se detallan:

1. Devengo:

Será condición indispensable que en cada empresa no se superen en cada año los siguientes niveles de absentismo:

A) A título colectivo: El 3% de la jornada anual pactada en este convenio correspondiente a toda la plantilla de todos los centros de trabajo de cada una de las empresas sujetas al presente convenio.

B) A título individual: Siempre que al finalizar cada año se halle cada trabajador en activo y haya cumplido un año de permanencia en la empresa, e individualmente considerado no haya superado 40 horas de absentismo por alguna de las causas especificadas en el punto tercero de este artículo. Si se excediera el porcentaje señalado a título colectivo no lo percibirá ningún trabajador.

Si no se alcanzase, lo percibirán los trabajadores que no hayan faltado al trabajo por las causas declaradas como computables señaladas en el apartado tercero y se hallen de alta en la empresa en 1 de enero de 2011, 1 de enero de 2012.

2. Niveles retributivos del presente plus de calidad y cantidad:

El plus se retribuirá para aquellos trabajadores que no hayan superado los niveles de absentismo señalados, con arreglo a la siguiente escala individual:

• Horas de absentismo el importe del plus:

—De 0 a 20 horas: 226,94 euros en 2011 y 230,34 euros en 2012.

—De 20,1 a 30 horas: 155,98 euros en 2011 y 158,32 euros en 2012.

—De 30,1 a 40 horas: 118,41 euros en 2011 y 120,19 euros en 2012.

—Más de 40 horas: Nada.

3. Causas computables como absentismo:

Se considerarán horas de absentismo todas aquellas que produzcan faltas al trabajo por cualquiera de las siguientes causas:

—Huelga ilegal.

—Faltas injustificadas.

—Enfermedad y/o accidente comunes, incluyéndose en este concepto las visitas a consultas médicas. No se considerarán a efectos de determinación de nivel de absentismo los períodos de enfermedad común que requieran hospitalización.

4. Cuantificación del plus:

Del importe a percibir de este plus, una vez alcanzados los requisitos para su devengo señalados en el apartado 1, se descontarán proporcionalmente las horas de falta de asistencia al trabajo por cualquier circunstancia diferente de las señaladas en el apartado 3 anterior.

5. Control de los niveles de absentismo alcanzados:

Las empresas facilitarán mensualmente, para conocimiento y control de todos los afectados, la situación del nivel de absentismo del mes que corresponda y los datos acumulativos hasta el mes. Datos que como mínimo compondrán la documentación siguiente:

—Relación de plantilla por categorías, con indicación de las horas de jornada normal.

—Relación de la plantilla con indicación del número de operarios por categorías.

—Relación de la plantilla, por categorías, con indicación de las horas de absentismo.

—Relación nominal, con indicación de las horas de absentismo.

Un ejemplar de esta documentación se facilitará al comité de empresa o delegado de Personal, según corresponda en cada empresa, exponiéndose otro ejemplar en el tablón de anuncios.

En aquellas empresas que por cualquier circunstancia las fechas de cierre de la nómina no coincidan con el mes natural, podrán computarlo de acuerdo con el sistema que vengan utilizando.

Ambas partes acuerdan la creación a nivel provincial de una comisión formada por tres vocales designados por las centrales sindicales firmantes y tres por la representación patronal, al objeto de estudiar la problemática relativa al

absentismo laboral, análisis de sus causas, cuantificación y catalogación, todo ello con el fin de lograr una estructuración que permita un incremento de la productividad, así como la mejora en las percepciones económicas de los trabajadores.

Art. 36. *Quebranto de moneda.*

Los trabajadores que por cuenta de las empresas efectúen cobros o pagos, percibirán una gratificación especial de 1,59 euros, y de 1,61 euros a partir de 1 de julio de 2011, por cada día de trabajo real y efectivo en el que efectúen estas funciones.

Las cuantías pactadas se revisaran para el resto de años de vigencia del convenio con el índice de precios al consumo registrado en el año anterior.

A estos efectos percibirán esta gratificación especial los trabajadores que realicen las actividades que a continuación se detallan:

• Cobranza de facturas.

• Pago de facturas que sean con cargo a las empresas.

• Cobranza de expediciones en servicios de recogida y reparto.

Art. 37. *Accidente de trabajo.*

A todo trabajador que se encuentre en situación de incapacidad laboral temporal por accidente laboral, en tanto, en cuanto se mantengan las actuales prestaciones y durante dieciocho meses como máximo, esta, le satisfará a su cargo un 15%, sobre la base que se aplique aquella, con un tope máximo de 90%, de las prestaciones que le correspondan percibir legalmente, que alcanzará el 100% en aquellos casos que requieran hospitalización, debidamente acreditada y por un período anual de hasta 30 días, exclusivamente para este segundo supuesto.

Art. 38. *Derechos sindicales.*

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

Dicha norma de acumulación deberá contemplar, entre otros, sistemas por los que no se produzcan acumulaciones que superen el total de horas previstas en el convenio, preavisos de comunicación a la empresa no inferiores a quince días y en general todo lo que contribuya al mejor desarrollo del trabajo.

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

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

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

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

Art. 39. *Duración del contrato.*

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

2. Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas.

La patronal firmante del convenio se obliga a que en el sector a que se refiere su ámbito territorial y funcional, desde la entrada en vigor del convenio, el 35% de los trabajadores sean fijos.

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

4. La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

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

5. El contrato eventual, por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, regulado en el artículo 15.1 b) del Estatuto de los

Trabajadores, en la redacción dada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, podrá tener una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

6. Todo empleado que desee causar baja voluntaria en la empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de quince días, salvo en los supuestos del artículo 30 que se amplía a treinta días, quedando en caso contrario la empresa facultada para deducir de la liquidación final un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Art. 40. *Movilidad geográfica.*

1. Traslado:

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

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

En todo caso, se estará a lo previsto en el artículo 11 del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero

2. Desplazamiento:

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

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía fijada en el artículo 28 del convenio.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos —en lo que coincida con su jornada de trabajo— serán por cuenta de la empresa.

Art. 41. *Respeto a la dignidad.*

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida al trabajador/a, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual o vejaciones de cualquier tipo, que serán sancionadas con arreglo a lo previsto en el artículo 44, en función de la gravedad del hecho.

Art. 42. Las partes firmantes y conforme a lo dispuesto en el artículo 58 del Acuerdo General, ratifican el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial del Conflicto Laborales (ASEC), así como el (ASECLA) y ASAC de 7 de febrero de 2012.

Art. 43. *Del personal.*

Sección primera. — Principios generales.

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

2. Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, estos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la comisión paritaria del acuerdo general.

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

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

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 22.5 del Real Decreto legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CLASIFICACIÓN GENERAL:

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

— Grupo I: Personal superior y técnico.

— Grupo II: Personal de Administración.

— Grupo III: Personal de movimiento.

— Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.

• Grupo I: Personal superior y técnico.

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

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

I.1. Director de Área o Departamento.

Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

I.2. Director o delegado de Sucursal.

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

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías I.1 y I.2. precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

I.3. Jefe de servicio.

Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

I.4. Titulado de grado superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I.5. Titulado de grado medio.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

I.6. Jefe de sección.

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director o delegado de la misma, si lo hubiere.

I.7. Jefe de negociado.

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

I.8. Jefe de tráfico de primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

I.9. Jefe de tráfico de segunda.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al jefe de Tráfico de primera, inde-

pendientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

I.10. Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores.

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

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de jefe de Tráfico de primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de Sucursal.

I.11. Inspector-visitador de empresas de mudanzas.

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

I.12. Jefe de taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

I.13. Contraestre o encargado.

Comprende esta categoría a aquellos que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

• Grupo II: Personal de Administración:

Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

II.1. Oficial de primera.

Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

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

II.2. Oficial de segunda.

Pertenecen a esa categoría aquellos que subordinados, en su caso, al jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

II.3. Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles.

Es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de Tráfico.

II.4. Encargado de garaje.

Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

II.5. Auxiliar.

Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

II.6. Telefonista.

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

• Grupo III: Personal de movimiento.

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

III.1. Conductor mecánico.

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase “C + E”, los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado III.4.

III.2. Conductor.

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

III.3. Conductor-repartidor de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

III.4. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales III.1 y III.2.

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

III.4. A. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

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

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

III.4. B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

III.4. C. Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

III.4. D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

III.4 E. El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

III.4 F. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

III.5. Capataz.

Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado general y encargado de almacén.

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspector-visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonos, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

III.6. Capitonista.

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

III.7. Ayudante y/o mozo especializado.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en estos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

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

III.8. Auxiliar de almacén-basculero.

Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

III.9. Mozo ordinario.

Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

• Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.

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

IV.1. Ordenanza.

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

IV.2. Guarda.

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

IV.3. Personal de mantenimiento y limpieza.

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

IV.4. Capataz de taller o jefe de equipo.

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

IV.5. Oficial de primera de oficios.

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

IV.6. Oficial de segunda de oficios.

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

El Carpintero de mudanzas y guardamuebles —que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cuadros para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza— se clasificará en una de las categorías IV.5 o IV.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

IV.7. Mozo especializado de taller.

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

IV.8. Peón ordinario.

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

Art. 44. Régimen disciplinario.

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

1. Son faltas leves:

1.1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

1.2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

1.3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.

1.4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

1.5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

1.6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

1.7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

2. Son faltas graves:

2.1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2.2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

2.3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

2.4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

2.5. La alegación de causas falsas para las licencias.

2.6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

2.7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

2.8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

2.9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

2.10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

2.11. Las expresadas en los apartados 1.2, 1.3, 1.4 y 1.7 del artículo 44, siempre que:

—La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (1.2 del artículo 44), el abandono del trabajo dentro de la jornada (1.3 del artículo 44), o la falta al trabajo sin causa justificada (1.7 del artículo 44), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y

—Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (1.4 del artículo 44) se deriven perjuicios para la empresa.

2.12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

2.13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

3. Son faltas muy graves:

3.1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o veinte durante un año.

3.2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

3.3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

3.4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

3.5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

3.6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

3.7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

3.8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

3.9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

3.10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

5. Sanciones.

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

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

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

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

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

7. Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles, las leves; a los veinte días hábiles, las graves; y a los sesenta días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

8. Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato cometo a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Disposición adicional primera

Ambas partes manifiestan su voluntad de negociar el tratamiento de las horas de presencia de los conductores del sector de transportes de mercancías por carretera, con el fin de alcanzar un posible acuerdo. Igualmente acuerdan la fijación del período de vigencia del convenio, durante el cual se analizarán las diversas situaciones, debiendo quedar elaborado un texto regulando esta materia. Se celebrarán reuniones ordinarias como mínimo cada tres meses. En el supuesto de alcanzarse un acuerdo, por vía de la comisión paritaria del convenio a la que se remitiría, se enviaría a la autoridad laboral para su registro y publicación, entrando en vigor a partir del momento que así fuere acordado. En el supuesto de no alcanzarse acuerdo alguno o existieran discrepancias en alguna materia concreta, ambas partes acuerdan iniciar la mediación dentro del procedimiento establecido, sin descartar la posibilidad de someter finalmente la regulación de esta materia a arbitraje.

Igualmente se procederá al estudio en profundidad de todo lo relacionado con la prevención de riesgo laboral y los acuerdos alcanzados, en su caso se tramitaran por el procedimiento establecido en el apartado anterior.

Disposición adicional segunda

Se acuerda constituir una comisión paritaria de las partes firmantes del convenio, con el objetivo de definir las funciones desarrolladas por las personas que manejan grúas autotransportadas y carretillas y/o elevadores, así como las desempeñadas por los operarios de logística, o cualesquiera otras, con la finalidad de elevar a la comisión paritaria del Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, la creación de las correspondientes categorías profesionales, en los términos previstos en su artículo 14.2.

Disposición adicional tercera

Conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, aquellas empresas que resulten obligadas deberán dar cumplimiento a lo que en la misma se dispone.

ANEXO I

Tablas salariales año 2011

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORIA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y Técnico						
Director de Area o Departamento	1.511,19	224,98	1.736,17	26.042,55	22,98	14,53
Director o Delegado de Sucursal	1.359,00	224,98	1.583,98	23.759,70	20,76	13,26
Jefe de Servicio	1.511,19	224,98	1.736,17	26.042,55	22,98	14,53
Titulado de Grado Superior	1.318,19	224,98	1.543,17	23.147,55	19,81	12,92
Titulado de Grado Medio	1.009,91	224,98	1.234,89	18.523,35	18,72	10,34
Jefe de Sección	1.184,48	224,98	1.409,46	21.141,90	18,72	11,80
Jefe de Negociado	1.069,42	224,98	1.294,40	19.416,00	15,60	10,83
Jefe de Tráfico de primera	1.039,70	224,98	1.264,68	18.970,20	15,60	10,59
Jefe de Tráfico de segunda	946,82	224,98	1.171,80	17.577,00	12,78	9,81
Jefe de Tráfico de tercera	879,99	224,98	1.104,97	16.574,55	12,47	9,25
Jefe de Tráfico Transporte de Muebles	1.039,70	224,98	1.264,68	18.970,20	15,60	10,59
Encargado General Agencias de transporte	1.039,70	224,98	1.264,68	18.970,20	15,60	10,59
Inspector Visitador	946,82	224,98	1.171,80	17.577,00	12,78	9,81
Encargado General Mantenimiento	1.087,96	224,98	1.312,94	19.694,10	15,60	10,99
Jefe de Taller	1.203,04	224,98	1.428,02	21.420,30	18,72	11,95
Contramaestre	1.087,96	224,98	1.312,94	19.694,10	16,53	10,99
Grupo II: Personal de administración:						
Oficial 1º Admón.	946,82	224,98	1.171,80	17.577,00	12,78	9,81
Oficial 2º Admón.	879,99	224,98	1.104,97	16.574,55	11,22	9,25
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	946,82	224,98	1.171,80	17.577,00	12,78	9,81
Enc. Almacén - guardamuebles Tie. Muebles	879,99	224,98	1.104,97	16.574,55	12,47	9,25
Encargado de Almacén Mantenimiento	976,61	224,98	1.201,59	18.023,85	14,52	10,06
Auxiliar Administrativo de 1º	761,20	224,98	986,18	14.792,70	10,29	8,25
Auxiliar Administrativo de 2º	709,19	224,98	934,17	14.012,55	9,50	7,82
Telefonista	709,19	224,98	934,17	14.012,55	9,98	7,82
Aspirante Administrativo	537,43	112,50	649,93	9.748,95		5,44
Grupo III: Personal de movimiento:						
Conductor mecánico (diario)	31,21	7,50	38,71	17.613,05	10,91	9,83
Conductor (diario)	29,01	7,50	36,51	16.612,05	10,29	9,27
Conductor-repartidor vehículos ligeros (diario)	27,91	7,50	35,41	16.111,55	10,17	8,99
Capataz Agencias de Transporte	879,99	224,98	1.104,97	16.574,55	12,47	9,25
Capataz Transporte de Muebles	879,99	224,98	1.104,97	16.574,55	12,47	9,25
Carpintero (diario)	31,21	7,50	38,71	17.613,05	10,91	9,83
Capitonista (diario)	26,81	7,50	34,31	15.611,05	10,17	8,71
Ayudante (diario)	27,31	7,50	34,81	15.838,55	9,98	8,84
Mozo especializado (diario)	26,07	7,50	33,57	15.274,35	9,98	8,52
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario)	26,07	7,50	33,57	15.274,35	9,98	8,52
Factor	813,17	224,98	1.038,15	15.572,25	10,29	8,69
Repartidos de mercancías (diario)	26,07	7,50	33,57	15.274,35	9,98	8,52
Mozo (diario)	25,30	7,50	32,80	14.924,00	9,71	8,33
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:						
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	976,61	224,98	1.201,59	18.023,85	12,78	10,06
Oficial de primera de oficios (diario)	31,21	7,50	38,71	17.613,05	12,47	9,83
Oficial de segunda de oficios (diario)	29,01	7,50	36,51	16.612,05	11,22	9,27
Oficial de tercera de oficios (diario)	27,31	7,50	34,81	15.838,55	10,29	8,84
Mozo de Taller (diario)	26,07	7,50	33,57	15.274,35	9,98	8,52
Cobrador de facturas	790,95	224,98	1.015,93	15.238,95	9,98	8,50
Botones	469,43	112,50	581,93	8.728,95		4,87
Portero (diario)	25,30	7,50	32,80	14.924,00	9,71	8,33
Limpiaadora (diario)	25,30	7,50	32,80	14.924,00	9,71	8,33
Vigilante nocturno (diario)	26,07	7,50	33,57	15.274,35	9,98	8,52

ANEXO II

Tablas salariales año 2012

Percepción diaria, mensual y anual

CATEGORIA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Grupo I: Personal superior y Técnico						
Director de Area o Departamento	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15	23,32	14,75
Director o Delegado de Sucursal	1.379,39	228,35	1.607,74	24.116,10	21,07	13,46
Jefe de Servicio	1.533,86	228,35	1.762,21	26.433,15	23,32	14,75
Titulado de Grado Superior	1.337,96	228,35	1.566,31	23.494,65	20,11	13,11
Titulado de Grado Medio	1.025,06	228,35	1.253,41	18.801,15	19,00	10,49
Jefe de Sección	1.202,25	228,35	1.430,60	21.459,00	19,00	11,97
Jefe de Negociado	1.085,46	228,35	1.313,81	19.707,15	15,83	11,00
Jefe de Tráfico de primera	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Jefe de Tráfico de segunda	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Jefe de Tráfico de tercera	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Jefe de Tráfico Transporte de Muebles	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74

CATEGORIA	SALARIO	PLUS DE CALIDAD	TOTAL MES/DIA	TOTAL PERCEP. AÑO	PRECIO HORA EXTRA	PRECIO HORA ORDINARIA
Encargado General Agencias de transporte	1.055,30	228,35	1.283,65	19.254,75	15,83	10,74
Inspector Visitador	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Encargado General Mantenimiento	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45	15,83	11,15
Jefe de Taller	1.221,09	228,35	1.449,44	21.741,60	19,00	12,13
Contramaestre	1.104,28	228,35	1.332,63	19.989,45	16,78	11,15
Grupo II: Personal de administración:						
Oficial 1º Admón.	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Oficial 2º Admón.	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	11,39	9,39
Enc. de Almacén Agencias de Transporte	961,02	228,35	1.189,37	17.840,55	12,97	9,96
Enc. Almacén guardamuebles Tie. Muebles	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Encargado de Almacén Mantenimiento	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15	14,74	10,21
Auxiliar Administrativo de 1º	772,62	228,35	1.000,97	15.014,55	10,44	8,38
Auxiliar Administrativo de 2º	719,83	228,35	948,18	14.222,70	9,64	7,94
Telefonista	719,83	228,35	948,18	14.222,70	10,13	7,94
Aspirante Administrativo	545,49	114,19	659,68	9.895,20		5,52
Grupo III: Personal de movimiento:						
Conductor mecánico (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	11,07	9,98
Conductor (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30	10,44	9,41
Conductor-repartidor vehiculos ligeros (diario)	28,33	7,61	35,94	16.352,70	10,32	9,13
Capataz Agencias de Transporte	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Capataz Transporte de Muebles	893,19	228,35	1.121,54	16.823,10	12,66	9,39
Carpintero (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	11,07	9,98
Capitonista (diario)	27,21	7,61	34,82	15.843,10	10,32	8,84
Ayudante (diario)	27,72	7,61	35,33	16.075,15	10,13	8,97
Mozo especializado (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Factor	825,37	228,35	1.053,72	15.805,80	10,44	8,82
Repartidos de mercancías (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Mozo (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:						
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	991,26	228,35	1.219,61	18.294,15	12,97	10,21
Oficial de primera de oficios (diario)	31,68	7,61	39,29	17.876,95	12,66	9,98
Oficial de segunda de oficios (diario)	29,45	7,61	37,06	16.862,30	11,39	9,41
Oficial de tercera de oficios (diario)	27,72	7,61	35,33	16.075,15	10,44	8,97
Mozo de Taller (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65
Cobrador de facturas	802,81	228,35	1.031,16	15.467,40	10,13	8,63
Botones	476,47	114,19	590,66	8.859,90		4,94
Portero (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Limpiadora (diario)	25,68	7,61	33,29	15.146,95	9,86	8,45
Vigilante nocturno (diario)	26,46	7,61	34,07	15.501,85	10,13	8,65

ANEXO III

Indice

A

ANTICIPO PARA VIAJES	ART. 28
ASCENSOS	ART. 39.4
ASEC Y ASECLA	ART.42

B

BASE DE PRODUCTIVIDAD	ART. 11
BOLSA DE VACACIONES.-	ART. 16

C

CLASIFICACION PROFESIONAL	ART. 43
CLAUSULA DE DESCUELQUE	ART. 26
COMISION PARITARIA DEL CONVENIO	ART. 6
CONTRATACION	ART.39. 1. Y 2.
CONTRATOS FIJOS	ART.39.2
COMPENSACION	ART. 7
CONTRATO EVENTUAL	ART. 39.5
CUOTA SINDICAL	ART. 38

D

DENUNCIA	ART. 5
DERECHOS SINDICALES	ART. 38
DESCANSOS	ART. 15
DESCUELQUE	ART. 26
DESPLAZAMIENTO.-	ART.40.2
DIETAS	ART. 28

F

FALTAS	ART. 44
FALTAS LEVES	ART. 44.1
FALTAS GRAVES	ART. 44.2
FALTAS MUY GRAVES	ART. 44.3
FALLECIMIENTO FUERA RESIDENCIA HABITUAL	ART. 29
FESTIVIDADES NAVIDEÑAS	ART. 27

G

GARANTIA AD PERSONAM	ART. 9
GRATIFICACIONES A JUBILADOS	ART. 30
GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS	ART. 25

H

HORAS ESTRUCTURALES	ART. 14
HORAS EXTRAORDINARIAS	ART. 14

HORAS DE PRESENCIA	DISP. ADIC. 1ª
--------------------	----------------

I

INAPLICACION SALARIAL	ART. 26
-----------------------	---------

J

JORNADA DE TRABAJO	ART. 13
JUBILACION	ART. 30

L

LICENCIAS	ART.17
-----------	--------

M

MULTAS Y SANCIONES	ART. 44.
--------------------	----------

N

NORMAS DE TRABAJO	ART. 10
-------------------	---------

O

ORGANIZACION DEL TRABAJO	ART.10
--------------------------	--------

P

PERIODO DE PRUEBA	ART. 39.3
PLUS DE ANTIGÜEDAD	ART. 24
PLUS DE CALIDAD O CANTIDAD	ART. 19
PLUS DE DISTANCIA	ART. 20
PLUS DE MERCANCIAS PELIGROSAS	ART. 21
PLUS DE NOCTURNIDAD	ART. 22
PLUS PUESTO TRABAJO CENTROS COMERCIALES	ART. 21
PLUS GRUISTA	ART. 21
PLUS CARRETERILERO	ART. 21
PLUS LOGISTICA	ART. 21
POLIZAS	ART. 33
PREAVISO	ART. 39.6
PRENDAS DE TRABAJO	ART. 31
PRESCRIPCION FALTAS	ART. 44.7
PREVENCION RIESGO LABORAL	DISP. ADIC. 1.ª
PRODUCTIVIDAD	ART. 11

Q

QUEBRANTO DE MONEDA	ART. 36
---------------------	---------

R

REGIMEN DE TRABAJO	ART. 10
RENDIMIENTO E INCENTIVO	ART. 12
RESPECTO A LA DIGNIDAD DEL TRABAJADOR/A	ART. 41
RETIRADA TEMPORAL DEL CARNET DE CONDUCIR	ART. 34
RETRIBUCIONES	ART. 18
RETRIBUCION VOLUNTARIA	ART. 23

S

SALUD LABORAL	ART. 32
SANCIONES	ART. 44.5
SEGURO DE ACCIDENTES	ART. 33
SISTEMAS DE INCENTIVOS	ART. 12

T

TRASLADO	ART. 40
----------	---------

V

VACACIONES	ART. 16
------------	---------

SECCION SEXTA

CORPORACIONES LOCALES

ALCONCHEL DE ARIZA Núm. 8.041

Solicitada por Jesús Millán Millán, en nombre propio, con DNI número 17.428.851-A y domicilio a efectos de notificaciones en calle Arrabal, 5, 42269 Alconchel de Ariza (Zaragoza), licencia municipal de actividades clasificadas ganaderas para núcleo zoológico de perros, a ubicar en el polígono 8, parcela 2, del término municipal de Alconchel de Ariza (Zaragoza), según la documentación técnica redactada por la arquitecto técnico doña Carolina García Sánchez y visada el día 31 de enero de 2012 por el Colegio Oficial de Aparejadores, Arquitectos Técnicos e Ingenieros de Edificación de Zaragoza, en este Ayuntamiento se tramita el oportuno expediente, que se hace público en cumplimiento de lo preceptuado en el artículo 65.2 de la Ley 7/2006, de 22 de junio, de Protección Ambiental de Aragón, y se abre información pública a fin de que quienes se consideren interesados de algún modo por la actividad que se