

Visto el texto del Acuerdo general para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, que fue suscrito con fecha 20 de octubre de 1997, de una parte, por la Confederación Española de Transporte de Mercancías (C.E.T.M.); y de otra por las organizaciones sindicales FETCOMAR-CC.OO. y F.E.T.T.C.-U.G.T.; y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83.3 en relación con el artículo 90, apartados 2 y 3, 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, y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos de trabajo, esta Dirección General de Trabajo acuerda:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Acuerdo general en el correspondiente Registro de este centro directivo, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

## ACUERDO GENERAL

### CAPITULO PRIMERO

#### Disposiciones generales

**Artículo 1.º**—El presente Acuerdo general, suscrito de una parte, en representación empresarial por la Confederación Española de Transporte de Mercancías (C.E.T.M.) y, de otra, en representación social, por los sindicatos Unión General de Trabajadores (U.G.T.) y Comisiones Obreras (CC.OO.), se formaliza de conformidad con lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores, y constituye un Acuerdo, adoptado al amparo de su artículo 83, para sustitución, por lo que se refiere a las empresas de transporte de mercancías por carretera, de la Ordenanza Laboral aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971 (Boletín Oficial del Estado del 31).

**Art. 2.º**—Dada la eficacia general que le confiere el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores y la representatividad de las organizaciones firmantes del mismo, este Acuerdo general obligará, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82 del propio Estatuto, a todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

**Art. 3.º**—El presente Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera será de aplicación en todo el territorio nacional.

**Art. 4.º**—Su ámbito funcional está constituido por la actividad empresarial de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías.

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

Igualmente será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas de ámbito territorial inferior que durante su vigencia se lleven a cabo, dentro de su ámbito funcional, por asociaciones empresariales, sindicatos, empresas y trabajadores.

La adhesión a este Acuerdo general de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 5.º**—Su ámbito temporal se extiende hasta el 31 de diciembre del año 2000. Entrará en vigor el primer día del mes natural siguiente a la fecha de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, prorrogándose tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Acuerdo general.

**Art. 6.º**—El presente Acuerdo general sustituye íntegramente, por lo que se refiere al transporte de mercancías, a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera, aprobada por Orden de 20 de marzo de 1971, conteniendo además normas reguladoras del empleo, la estructura y conceptualización de la jornada, los grupos y categorías profesionales, la movilidad geográfica, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la resolución de conflictos, la salud y seguridad en el trabajo y la Comisión paritaria de la representación de las partes negociadoras.

**Art. 7.º**—Se crea una Comisión paritaria compuesta por un máximo de doce miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Acuerdo general. Las partes podrán utilizar los servicios de asesores, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz pero no voto. Serán funciones de la Comisión paritaria las siguientes:

Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del presente Acuerdo general e interpretación de sus preceptos.

Previa aceptación expresa por su parte, arbitraje en cuantas discrepancias o conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, le sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.

Elevación a las organizaciones firmantes del presente Acuerdo general de las propuestas que juzgue oportunas en orden a:

Constitución de ponencias o Comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del sector, incluida la normativa básica sobre promoción profesional.

Estudio sobre la aplicación al sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo; estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones.

Acuerdo Sectorial de Formación Continua, cuando se modifique la normativa de carácter general.

Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, en el supuesto a que se refiere el artículo 14.2, siempre que hayan transcurrido al menos dos años desde la entrada en vigor de este Acuerdo general.

La validez de los acuerdos de la Comisión paritaria requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. No obstante lo anterior, será necesario acuerdo unánime de los miembros de la Comisión asistentes a la reunión que al efecto se convoque para que puedan válidamente adoptarse acuerdos en materias no comprendidas en la relación precedente. Los acuerdos que interpreten preceptos de este Acuerdo general tendrán la eficacia de éste.

La Comisión paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá cada tres meses.

**Art. 8.º**—En el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a mediación o arbitraje si así lo decide la mayoría de los miembros que componen cada representación; el acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a mediación o arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que deberán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes discrepantes.

**Art. 9.º**—Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente. En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Acuerdo general, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

## CAPITULO II

### Organización del trabajo

**Art. 10.**—La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la Ley, en el presente Acuerdo general y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo corresponde a la Dirección de la empresa —con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación de los trabajadores en la empresa— implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

**Art. 11.**—Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador; quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

**Art. 12.**—Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del Estado español.

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

**Art. 13.**—El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los trabajadores, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los trabajadores afectados, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello salvo que en los Convenios colectivos de ámbito inferior se acuerde otra cosa.

## CAPITULO III

### Del personal

#### Sección primera. Principios generales

**Art. 14.—**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. Las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente cualquier modificación, adición o supresión de grupos o categorías profesionales, en relación con los establecidos en el presente capítulo, podrán formular a la Comisión paritaria de este Acuerdo general las propuestas que estimen oportunas.

**Art. 15.—**Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Acuerdo general, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por 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 de este 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.

#### Sección 2.<sup>a</sup> Clasificación general

**Art. 16.—**El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo general 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.

**Art. 17.—**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.

17.1 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.

17.2 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 ésta 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 17.1 y 17.2 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 corresponda al efectivamente desempeñado.

17.3 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.

17.4 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.

17.5 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.

17.6 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 estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

17.7 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.

17.8 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.

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

17.10 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.

17.11 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.

17.12 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.

17.13 Contraмаestre 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.

**Art. 18.**—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:

18.1 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.

18.2 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.

18.3 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 distribuirlos 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.

18.4 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.

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

18.6 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.

**Art. 19.—**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:

19.1 Conductor mecánico. Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase “C + E”, se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte 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 seis meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 19.4.

19.2 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 ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

#### 19.4 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 19.1 y 19.2.

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:

19.4.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 subiéndolo 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 estanquidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

19.4.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.

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

19.4.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.

19.4.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.

19.4.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.

#### 19.5 Disposición común a las categorías 19.1, 19.2 y 19.3.

Salvo que por Convenio colectivo se disponga otra cosa, los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes: a) que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10 por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y b) que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos —siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos— por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

En ausencia de regulación por Convenio colectivo, se respetarán las condiciones pactadas que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

19.6 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 capitonés, 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.

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

19.8 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 éstos. 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 éstos.

19.9 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.

19.10 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.

**Art. 20.**—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 ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

20.1 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.

20.2 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.

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

20.4 Capataz de taller o jefe de equipo. Es el que, a las órdenes directas de un contraamaestre, 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.

20.5 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 sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

20.6 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 cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza— se clasificará en una de las categorías 20.5 o 20.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

20.7 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.

20.8 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.

### Sección 3.<sup>a</sup> Duración del contrato

**Art. 21.**—El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

**Art. 22.**—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 socio-económicas 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.

**Art. 23.**—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.

**Art. 24.**—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 sólo 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.

**Art. 25.**—Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de jóvenes trabajadores, la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de los trabajadores interesados, al cumplir éstos los sesenta y cinco años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por ciento de su base reguladora de la prestación; en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en referido porcentaje.

## CAPITULO IV

### Jornada, descansos, vacaciones

**Art. 26.**—La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen en los Convenios colectivos o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores. No obstante lo anterior, por Convenio colectivo podrá fijarse distinta duración a la jornada de trabajo efectivo.

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

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Acuerdo general existan en virtud de Convenios colectivos, pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

**Art. 27.**—1. En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante



la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas.

Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte en Convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se hará con respeto a lo ya establecido en los Convenios de ámbito inferior.

**Art. 28.**—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en Convenios colectivos o acuerdos de empresa, según lo dispuesto en el artículo 26. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.

**Art. 29.**—El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Acuerdo general realizan, los trabajadores se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

**Art. 30.**—Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los Convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Se mantendrán las mejoras que en cuanto a las vacaciones estén ya establecidas en Convenios colectivos de ámbito inferior.

**Art. 31.**—En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en Convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

## CAPITULO V

### Retribuciones

**Art. 32.**—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.

**Art. 33.**—No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

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

**Art. 34.**—En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

**Art. 35.**—El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en Convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, que el trabajador tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

**Art. 36.**—Los complementos salariales que pudieran establecer los Convenios colectivos habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los artículos siguientes.

**Art. 37.**—1. Complementos personales, que serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tienen carácter de consolidables.

2. La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por ciento del salario base a los cinco años, un 10 por ciento a los diez años, un 15 por ciento a los quince años, y un 20 por ciento a los veinte o más años de servicios computables.

A los trabajadores que 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.

En los Convenios de ámbito inferior donde se hubiera regulado de forma expresa la antigüedad, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los mismos.

**Art. 38.**—Complementos de puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten concepción más elevada que la del trabajo corriente, entre las que se incluyen las recogidas en el artículo 19.4 precedente.

El complemento salarial de nocturnidad —para el caso de que tal circunstancia no haya sido tenida en cuenta al fijar el sueldo o salario base— se abonará por cada hora o fracción de hora trabajada entre las veintidós y las seis de la mañana.

La retribución de los complementos de puesto de trabajo se fijará en Convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija.

**Art. 39.**—Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Las primas o incentivos, cuyo establecimiento corresponde decidir libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa la participación de la representación de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto. El importe de las horas extraordinarias será el que se fije en Convenio colectivo y, en su defecto, el que corresponda a la hora ordinaria.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

**Art. 40.**—Complementos de vencimiento periódico superior al mes, de carácter consolidable. Son las gratificaciones extraordinarias de julio y de Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo. El importe de cada una de ellas será de treinta días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio inmediato anterior.

La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva antes del 22 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 noviembre inmediato anterior.

La participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva antes del día 15 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes a 31 de diciembre del año de su devengo.

Las empresas que lo deseen podrán prorratear en los doce meses del año, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Si en los Convenios colectivos de ámbito inferior se hubiera regulado con anterioridad de forma expresa lo relativo a las gratificaciones extraordinarias, se estará exclusivamente a lo dispuesto en los mismos.

**Art. 41.**—El plus de Convenio tendrá la naturaleza jurídica y características que, en su caso, se fijen en los Convenios colectivos que lo tengan establecido o lo establezcan en el futuro.

**Art. 42.**—En especie, tales como manutención y alojamiento, cuyo importe no podrá exceder en ningún caso del 30 por ciento del sueldo o salario base.

**Art. 43.**—Las empresas podrán asignar a sus trabajadores cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria,

libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Acuerdo general, por Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente Acuerdo general en virtud de Convenios o pactos que las autorizasen con tal carácter, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.

Las empresas informarán semestralmente a los representantes de los trabajadores del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Si en los Convenios colectivos de ámbito inferior se hubiera regulado con anterioridad de forma expresa lo relativo a las asignaciones voluntarias, se estará exclusivamente a lo expuesto en los mismos.

## CAPITULO VI

### Movilidad geográfica

**Art. 44.**—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 éstos, 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 éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

**Art. 45.**—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 que en los Convenios colectivos se establezca.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

Los Convenios colectivos podrán fijar las circunstancias concretas que darán derecho al percibo de dietas.

**Art. 46.**—Salvo que los Convenios colectivos dispongan otra cosa, el almuerzo representará un 35 por ciento del importe de la dieta; la cena un 25 por ciento; la pernoctación un 30 por ciento, y el desayuno un 10 por ciento.

Las empresas, a menos que en Convenio colectivo se disponga lo contrario, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

**Art. 47.**—En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, si en Convenio colectivo no se dispone otra cosa el importe de las dietas será el 85 por ciento 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. 48.**—Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

**Art. 49.**—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 extrasalarial, 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 por ciento de la dieta correspondiente al almuerzo, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa o Convenios colectivos.

## CAPITULO VII

### Régimen disciplinario

**Art. 50.**—Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo general, los Convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

**Art. 51.**—Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

**Art. 52.**—Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 51, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 51.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 51.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 51.7), 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 (artículo 51.4) se deriven perjuicios para la empresa.

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.

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

**Art. 53.**—Son faltas muy graves:

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

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

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

5. La transgresión 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, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

10. 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.

**Art. 54.**—No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

**Art. 55. Sanciones.**—1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 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.

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

**Art. 56.**—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.

**Art. 57.**—Los trabajadores que deseen que su afiliación a un sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

## CAPITULO VIII

### Negociación colectiva

**Art. 58.**—Se reservan a la negociación de ámbito estatal las materias que son objeto de este Acuerdo General, el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), el Acuerdo Nacional de Formación Continua (A.N.F.C.) y, en todo caso, las materias relacionadas en el último párrafo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante lo anterior, en las negociaciones de ámbito territorial inferior podrán regularse todos los aspectos de las relaciones laborales que no han sido objeto de negociación en este Acuerdo general, así como las materias tratadas en el mismo respecto de las que la Comisión paritaria decida o en este Acuerdo general se contemple, la posibilidad de ulterior concreción o desarrollo o de negociación en ámbitos inferiores.

**Art. 59.**—Los Convenios colectivos que contengan pactos sobre procedimientos de solución extrajudicial de conflictos colectivos para resolver las discrepancias surgidas en la aplicación e interpretación de normas estatales o pactadas, así como en los períodos de consulta en todos o en alguno de los supuestos de huelga, movilidad geográfica, modificación sustancial de condiciones, suspensión y extinción del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor y despido colectivo, deberán recoger expresamente el derecho de cada una de las partes a someterse o no, en cada caso concreto, al procedimiento de arbitraje previsto, y ello aunque el procedimiento de mediación pueda resultar obligatorio.

Habiéndose acordado ratificar para el sector de transporte de mercancías por carretera el Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (A.S.E.C.), los pactos sobre esta materia contenidos en los distintos Convenios colectivos habrán de adaptarse en lo necesario al A.S.E.C., siendo nulos en todo aquello en que se opongan a lo dispuesto en el mismo.

**Art. 60.**—En las materias o aspectos no regulados en los Convenios colectivos de ámbito inferior, tanto pre-existentes como posteriores a este Acuerdo general, los preceptos de éste serán directamente aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

**Primera.**—Los actuales inspectores principales quedarán clasificados en la categoría profesional de jefes de servicio.

**Segunda.**—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 capítulo VII, en función de la gravedad del hecho.

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

**Primera.**—Los Convenios colectivos vigentes a la entrada en vigor de este Acuerdo general, comprendidos en su ámbito funcional, subsistirán en sus propios términos hasta la expiración del período en que se encuentren, sin perjuicio de que el contenido normativo de los mismos continúe prorrogado de conformidad con lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este Acuerdo general. Si en virtud de la autonomía negocial que a las partes legitimadas confiere la Ley, el ámbito funcional de la misma excede del de este acuerdo general, la acomodación de la nueva negociación colectiva a lo dispuesto en éste se entiende referida exclusivamente a la regulación relativa a las empresas dedicadas al transporte de mercancías por carretera y a las actividades auxiliares y complementarias del mismo.

**Segunda.**—1. Las retribuciones por todos conceptos superiores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, que vengán disfrutando los trabajadores a la entrada en vigor de Convenios colectivos en los que se aplique este Acuerdo general, serán respetadas en la cuantía que en tal momento tuvieren a título estrictamente personal.

2. La aplicación de este Acuerdo general a los Convenios colectivos y/o relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí misma disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de dichos Convenios y/o relaciones individuales los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en el capítulo V del presente Acuerdo general.

#### DISPOSICION FINAL

Las partes firmantes asumen el contenido íntegro del II Acuerdo Nacional de Formación Continua, de 19 de diciembre de 1996, y ratifican expresamente el Sectorial Estatal del Transporte de Mercancías por Carretera, de 6 de febrero de 1997.