

# ACORDO XERAL PARA AS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCADORÍAS POR ESTRADA

## CAPÍTULO I

### Disposicións xerais

#### Artigo 1.

Este Acordo xeral, suscrito, dunha banda, en representación empresarial, pola *Confederación Española de Transportes de Mercancías* (CETM) e, doutra, en representación social, polos sindicatos *Unión General de Trabajadores* (UGT) e *Comisiones Obreras* (CC.OO), formalízase de conformidade co establecido no título III do Estatuto dos Traballadores e constitúe un Acordo, adoptado ao abeiro do seu artigo 83, para substitución, polo que se refire ás empresas de transporte de mercadorías por estrada, da Ordenanza Laboral aprobada por Orde do 20 de marzo de 1971 (Boletín Oficial do Estado (BOE do día 31).

#### Artigo 2.

Dada a eficacia xeral que lle confire o artigo 3.1.b) do Estatuto dos Traballadores e a representatividade das organizacións asinantes del, este Acordo obrigará, de conformidade co establecido no artigo 82 do propio Estatuto, a todas as entidades, empresas e traballadores comprendidos dentro do seu ámbito de aplicación e durante todo o tempo da súa vixencia.

#### Artigo 3.

Este Acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada será de aplicación en todo o territorio estatal.

#### Artigo 4.

O seu ámbito funcional está constituído pola actividade empresarial de transporte de mercadorías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóbiles que circulen sen camiño de rodadura fixo e sen medios fixos de captación de enerxía, así como as actividades que a Lei 16/1987, de Ordenación dos Transportes Terrestres, denomina Auxiliares e Complementarias do transporte de mercadorías.

En virtude do principio de unidade de empresa este Acordo xeral será de aplicación á totalidade dos servizos de cada empresa cunha actividade principal que estea incluída no seu ámbito funcional; se se trata de servizos que constituían unidades de negocio independentes, con contas de explotación tamén independentes e que desenvolvan actividades non comprendidas no ámbito deste Acordo, non lles será este de aplicación se así se pacta expresamente polas representacións da empresa e dos traballadores afectados.

Igualmente será de directo cumprimento e obrigada observancia en todas as negociacións colectivas de ámbito territorial inferior que durante a súa vixencia se leven a cabo, dentro do seu ámbito funcional, por asociacións empresariais, sindicatos, empresas e traballadores.

A adhesión a este Acordo xeral de quen en principio non estea incluído no seu ámbito funcional formalizarase de acordo co artigo 92 do Estatuto dos Traballadores.

#### Artigo 5.

O seu ámbito temporal esténdese deica o 31 de decembro do ano 2000. Entrará en vigor o primeiro día do mes natural seguinte á data da súa publicación no Boletín Oficial do Estado (BOE), prorrogándose tacitamente por períodos dun ano se non fose denunciado por algunha das partes con tres meses de antelación ao seu vencemento inicial ou ao de calquera das súas prórrogas, continuará rexendo na súa totalidade ata que sexa substituído por outro Acordo xeral.

#### Artigo 6.

Este Acordo xeral substitúe integramente, polo que se refire ao transporte de mercadorías, á Ordenanza Laboral para as Empresas de Transporte por Estrada, aprobada por Orde do 20 de marzo de 1971, contendo ademais normas reguladoras do emprego, a estrutura e conceptualización da xornada, os grupos e categorías profesionais, a mobilidade xeográfica, a estrutura salarial, o réxime disciplinario, a resolución de conflitos, a saúde e seguridade no traballo e a Comisión Paritaria da representación das partes negociadoras.

#### Artigo 7.

Créase unha Comisión Paritaria composta por un máximo de 12 membros, designados por metade por cada unha das partes, empresarial e social, asinantes deste Acordo xeral. As partes poderán utilizar os servicios de asesores, designándoos libremente e á súa costa, os cales terán voz pero non voto. Serán funciones da Comisión Paritaria as seguintes:

Vixilancia e seguimento do cumprimento deste Acordo xeral e interpretación dos seus preceptos.

Logo da aceptación expresa pola súa parte, arbitrase en cantas discrepancias ou conflitos, sempre que teñan carácter colectivo, lle sometan de común acordo os que sexan parte neles.

Remisión ás organizacións asinantes deste Acordo Xeral das propostas que considere oportunas co fin:

Da constitución de ponencias ou comisións e elaboración de estudos sobre calquera aspecto das relacións laborais do sector, incluída a normativa básica sobre promoción profesional.

Do estudio sobre a aplicación ao Sector de Transporte de Mercadorías por Estrada da Lei de Prevención de Riscos Laborais e disposicións de desenvolvemento; do estudio sobre enfermidades profesionais e xubilacións.

Do Acordo Sectorial de Formación Continua, cando se modifique a normativa de carácter xeral.

Do estudio de propostas de modificación de grupos e categorías profesionais, no suposto a que se refire o artigo 14.2, sempre que transcorresen cando menos dous anos desde a entrada en vigor deste Acordo xeral.

A validez dos acordos da Comisión paritaria require que se adopten por maioría de cada unha das dúas representacións. Malia o anterior, será necesario acordo unánime dos membros da Comisión asistentes á xuntanza que para o efecto se convoque para que poidan

validamente adoptarse acordos en materias non comprendidas na relación precedente. Os acordos que interpreten preceptos deste Acordo xeral terán a eficacia deste.

A Comisión Paritaria regulará o seu propio funcionamento e reunirse cada tres meses.

Artigo 8.

No caso de que existan discrepancias no seo da Comisión Paritaria que impidan a adopción de acordos, poderán ser sometidas estas a mediación ou arbitraje se así o decidir a maioría dos membros que compoñen cada representación; o acordo expresará a cuestión concreta que se somete a mediación ou arbitraje e determinará os nomes das persoas ás que se lles encomenda tal cometido e o prazo no que lle deberán dar cumprimento, que se contará a partir da data en que reciban o acordo e, xuntamente con este, os escritos de alegacións de cada unha das partes discrepantes.

Artigo 9.

As condicións pactadas neste Acordo xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada constitúen un todo orgánico e indivisible e teñen que ser consideradas globalmente. En consecuencia, se a xurisdicción laboral declarase nulo na súa actual redacción algún dos pactos do Acordo, quedará nulo e sen valor nin efecto na súa totalidade este Acordo xeral, comprometéndose ambas as partes a renegocialo outra volta.

## **CAPÍTULO II**

### **Organización do traballo**

Artigo 10.

A organización do traballo é facultade e responsabilidade da Dirección da empresa, á que lle corresponde, se é o caso, determinar a persoa ou persoas en que delega o exercicio da dita facultade, que se deberá axustar ao establecido na lei, neste Acordo xeral e nas normas e pactos que lle sexan de aplicación.

No exercicio das súas facultades de organización do traballo correspóndelle á Dirección da empresa –con respecto das competencias que nesta materia teñen atribuídas os órganos de representación dos traballadores na empresa- implantar, determinar, modificar ou suprimir os traballos, adxudicar as tarefas, adoptar novos métodos de execución destas, crear ou amortizar postos de traballo e ordenalos en función das necesidades da empresa en cada momento, determinando a forma de prestación do traballo en todos os seus aspectos.

Artigo 11.

Cumprir as ordes e instrucións do empresario no exercicio regular das súas facultades directivas é obriga do traballador, quen deberá executar con interese e dilixencia cantos traballos se lle ordenen dentro do xeral cometido do seu grupo e competencia profesionais. Entre tales traballos están incluídas as tarefas complementarias que sexan indispensables para o correcto desempeño do seu cometido principal.

Artigo 12.

Prohíbese toda discriminación por razón de sexo, orixe, estado civil, raza, condición social, ideas relixiosas ou políticas, adhesión ou non a sindicatos e os seus acordos, vínculos de parentesco con outros traballadores na empresa e lingua dentro do estado español.

As relacións da empresa e os seus traballadores teñen que estar sempre presididas pola recíproca lealdade e boa fe.

#### Artigo 13.

O establecemento ou non de sistemas de remuneración con incentivo, que é facultade da Dirección da empresa, levarase a efecto logo da participación da representación dos traballadores nos termos establecidos no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores. Se os implantase con carácter experimental e o seu resultado non fose satisfactorio, poderaos suprimir unilateralmente por propia iniciativa ou deberao facer a pedimento da representación dos traballadores, dentro do prazo dun ano a contar desde a súa implantación, sen que en tal suposto, por non carácter consolidable o sistema de remuneración con incentivo, se derive dereito ningún adquirido para os traballadores afectados, e sen que os rendementos comprobados durante a fase experimental do sistema de remuneración con incentivo sexan vinculantes posteriormente para ningunha das partes.

A ulterior modificación substancial do sistema de remuneración con incentivo acomodarse ao establecido no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

Todo isto salvo que nos convenios colectivos de ámbito inferior se acorde outra cousa.

### **CAPÍTULO III**

#### **Do persoal**

##### SECCIÓN 1ª. PRINCIPIOS XERAIS

#### Artigo 14.

1. A clasificación do persoal que a seguir se consigna é simplemente enunciativa e en ningún caso supón a obriga de que existan postos de traballo de todos os grupos profesionais nin de todas as categorías relacionadas, o que estará en función das necesidades de cada empresa.

2. As Comisións Negociadoras de Convenios Colectivos de ámbito territorial inferior que consideren conveniente calquera modificación, adición ou supresión de grupos ou categorías profesionais, en relación cos establecidos neste capítulo, poderanlle formular á Comisión Paritaria deste Acordo xeral as propostas que coiden oportunas.

#### Artigo 15.

Sen prexuízo dos seus dereitos económicos e profesionais derivados das melloras preexistentes a este Acordo xeral, e con acomodamento ao establecido no artigo 39 do Estatuto dos Traballadores, estes están suxeitos á mobilidade funcional no seo da empresa, sen outras limitacións que as esixidas polas titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e pola pertenza ao grupo profesional. Poderá igualmente efectuarse a mobilidade funcional entre categorías profesionais que, por concorreren as

circunstancias previstas no artigo 22.3 do Estatuto dos Traballadores, fosen declaradas equivalentes pola Comisión Paritaria deste Acordo xeral.

Os traballadores que como consecuencia da mobilidade funcional realicen funcións superiores ás da súa categoría por un período superior a seis meses durante un ano ou a oito durante dous anos poderán reclamar o ascenso á categoría correspondente ás funcións realizadas, conforme á normativa aplicable. Terán dereito, en todo caso, a percibir as diferenzas salariais correspondentes.

Se por necesidades perentorias ou imprevisibles que o xustificuen se lle encomendasen, polo tempo indispensable, funcións inferiores ás que corresponden á súa categoría profesional, o traballador terá dereito a continuar percibindo a súa retribución de orixe. Comunicarase esta situación aos representantes dos traballadores.

Independentemente dos supostos anteriores, os traballadores, sen mingua da súa dignidade, poderán ser ocupados en calquera tarefa ou cometido das do seu grupo profesional, durante os espazos de tempo que non teñan traballo correspondente á súa categoría.

## SECCIÓN 2ª. CLASIFICACIÓN XERAL

### Artigo 16.

O persoal que preste os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito de aplicación deste Acordo xeral clasificarase nalgún dos seguintes grupos profesionais:

Grupo I: Persoal Superior e Técnico.

Grupo II: Persoal de Administración.

Grupo III: Persoal de Movemento.

Grupo IV: Persoal de Servizos Auxiliares.

### Artigo 17.

Grupo I: Persoal Superior e Técnico. Enténdese por tal o que, con propia iniciativa e dentro das normas dictadas pola Dirección ou polos superiores xerárquicos, exerce funcións de carácter técnico e/ou de mando e organización. Non se inclúe a quen polas características do seu contrato e/ou do desempeño do seu cometido corresponda a cualificación de Persoal de Alta Dirección.

Este grupo I está integrado polas categorías profesionais que a seguir se relacionan, cunhas funcións e cometidos que son os que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

17.1. Director de Área ou Departamento. É o que nos servizos centrais da empresa está á fronte dunha das áreas ou departamentos específicos en que esta se estructure, dependendo directamente da Dirección Xeral da empresa.

17.2. Director ou Delegado de Sucursal. É o que con propia iniciativa e dentro das normas dictadas pola Dirección da empresa, dependendo directamente desta ou das persoas en que ela delegue, exerce funcións directivas, de mando e organización á fronte dunha sucursal ou centro de traballo de importancia da empresa.

Agás pacto expreso en contra, quen sexa nomeado para ocupar un posto de traballo da categoría 17.1 e 17.2 precedentes, que esixen a máxima confianza, non consolidarán os seus nomeamentos ata que superasen o período de proba como tales; se é persoal xa

empregado na empresa o que se promove a eses cargos, o período de proba nestes postos de traballo reducirase á metade.

Quen consolidase algunha das ditas categorías profesionais poderá ser removido desta en calquera momento, pasando á de Titulado, se anteriormente posuía tal categoría, ou á de Xefe de Servicio, mantendo a título persoal o soldo asignado á categoría da que fose removido, aínda que os complementos por cantidade e calidade de traballo e os de posto de traballo serán, se é o caso, os que corresponda ao efectivamente desempeñado.

17.3. Xefe de Servicio. É o que con propia iniciativa coordina todos ou algúns dos servicios dunha empresa ou centro de traballo de importancia.

17.4. Titulado de Grao Superior. É o que desempeña cometidos para o exercicio dos cales se esixe ou require o seu título de doutor, licenciado ou enxeñeiro, en calquera das dependencias ou servicios da empresa.

17.5. Título de Grao Medio. É o que desempeña cometidos para o exercicio dos cales se esixe ou require o seu título académico de grao medio, en calquera das dependencias ou servicios da empresa.

17.6. Xefe de Sección. É o que desempeña con iniciativa e responsabilidade o mando dun dos grupos de actividade en que os servicios centrais dunha empresa se estruturen, así como o que está á fronte da Administración dunha sucursal ou centro de traballo de importancia, baixo a dependencia do Director ou Delegado desta, se o houber.

17.7. Xefe de Negociado. É o que, á fronte dun grupo de empregados e dependendo ou non dun Xefe de Sección, dirixe o labor do seu Negociado, sen prexuízo da súa participación persoal no traballo, respondendo da correcta execución dos traballos do persoal ás súas ordes. Quedan clasificados nesta categoría profesional os Analistas de Sistemas Informáticos.

17.8. Xefe de Tráfico de Primeira. É o que ten ao seu cargo dirixir a prestación dos servicios dun grupo de máis de 50 vehículos da empresa ou contratados por ela, distribuindo o persoal e o material e as entradas e saídas deste, así como elaborar as estatísticas de tráfico, percorridos e consumo. Tanto o persoal desta categoría como o Encargado xeral de Axencias de Transporte e de Almacenistas Distribuidores poden actuar de Xefes dos centros de traballo en que non exista Director ou Delegado de Sucursal.

17.9. Xefe de Tráfico de Segunda. É o que, coas mesmas atribucións e responsabilidades que o anterior, dirixe a prestación de servicios dun grupo de ata 50 vehículos da empresa ou contratados por ela, se non hai Xefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario, actuará como subordinado ao Xefe de Tráfico de Primeira, independentemente do número de vehículos, coincidindo con el ou á fronte dalgunha quenda de traballo.

17.10. Encargado xeral de Axencias de Transporte e de Almacenistas Distribuidores. É o que, con mando directo sobre o persoal e ás ordes do Director, ou Delegado de Sucursal, se os houber, ten a responsabilidade do traballo, a disciplina e seguridade do persoal; correspóndelle a forma de efectuar aqueles traballos que se lle ordenen; debe, por tanto, posuír coñecementos suficientes para executar correctamente os cometidos que lle encomende a empresa inherentes á súa función, e para a redacción dos presupostos dos traballos que se lle encarguen, coidando o material para que estea disposto para o traballo en todo momento.

Tanto o persoal desta categoría profesional, como o da categoría de Xefe de Tráfico de Primeira, poden asumir, a elección da empresa, a xefatura dos centros de traballo en que non exista Director ou Delegado de Sucursal.

17.11. Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas. É o que, logo de estudio dunha mudanza ou servizo, fixa normas para a súa execución, taxando, valorando e podendo contratar o servizo e inspeccionar no seu día a execución deste, tomando as medidas de urxencia que se consideren oportunas nos casos de alteración do tráfico ou accidentes ou incidencias de calquera tipo.

17.12. Xefe de Taller. Esta categoría profesional inclúe aos que, coa capacidade técnica precisa, teñen ao seu cargo a dirección dun taller cun cadro de persoal que sexa, como mínimo, de 50 operarios, ordenando e vixiando os traballos que realicen tanto nas dependencias das empresa como fóra delas en caso de avaría ou accidente.

17.13. Contramestre ou Encargado. Comprende esta categoría a aqueles que, con coñecementos teórico-prácticos, exercen o mando directo sobre un grupo ou sección de 25 operarios en talleres que teñan entre 25 e 50 traballadores; poden desempeñar a xefatura en talleres de non máis de 15 operarios.

## Artigo 18.

Grupo II: Persoal de Administración. Pertencen a este grupo profesional todos os traballadores que nas distintas dependencias ou servizos da empresa realizan funcións de carácter administrativo, burocráticas e/ou de contabilidade, incluídos os traballos con medios informáticos ou ofimáticos e os de facturación; están así mesmo comprendidas as funcións de mantemento, control e atención de carácter xeral non incluídas noutro grupo profesional. Clasifícase nas categorías seguidamente relacionadas, as funcións ou cometidos das cales son os que, con carácter enunciativos, se expresan:

18.1. Oficial de Primeira. É o empregado que, baixo a súa propia responsabilidade, realiza coa máxima perfección burocrática traballos que requiren plena iniciativa, entre elas as xestións de carácter comercial, tanto na empresa como en visitas a clientes e organismos. Nos centros de traballo con empregados en número de catro a sete, ambos inclusive, pode actuar de xefe destes.

Quedan incluídos nesta categoría aqueles que teñen como principal cometido realizar traballos de programación informática.

18.2. Oficial de Segunda. Pertencen a esa categoría aqueles que, subordinados, se é o caso, ao xefe da oficina e con axeitados coñecementos teóricos e prácticos, realizan normalmente coa debida perfección e correspondente responsabilidade os traballos que se lles encomendan, incluídos os de carácter comercial tanto na empresa como en visitas a clientes e organismos. Nos centros de traballo de ata tres empregados administrativos poden asumir a xefatura destes.

Inclúense nesta categoría profesional os traballadores que teñan como principal cometido ser operador de sistemas.

18.3. Encargado de Almacén de Axencias de Transporte, Empresas de Almacenaxe e Distribución e de Mudanzas e Gardamobles. É o empregado, dependente ou non do Encargado xeral, responsable do almacén ou almacéns ao seu cargo e do persoal a eles adscrito de forma permanente ou ocasional, debendo despachar os pedidos nestes, recibir as mercadorías e distribuílas ordenadamente para a súa almacenaxe, distribución ou reparto. Ten que rexistrar a entrada e saída das mencionadas mercadorías, redactando e remitindo ás

oficinas as relacións correspondentes, con indicacións de destino, procedencia e entradas e saídas que houber.

Asumirá a xefatura dos almacéns en que non exista Director ou Delegado de Sucursal, Encargado xeral nin Xefe de Tráfico.

18.4. Encargado de Garaxe. É o responsable da boa orde e seguridade do garaxe, tendo como misión o axeitado aproveitamento do espacio, ordenando o estacionamento dos vehículos e o almacenamento e distribución dos carburantes e do material, levando conta detallada destes.

18.5. Auxiliar. É o empregado que, con coñecementos de carácter burocrático, baixo as ordes dos seus superiores, executa traballos que non revistan especial complexidade.

18.6. Telefonista. É o empregado encargado do manexo da central telefónica ou calquera outro sistema de comunicación da empresa, podendo asignárselle ademais cometidos de natureza administrativa e/ou de control e recepción.

## Artigo 19.

Grupo III: Persoal de Movemento. Pertencen a este grupo todos os empregados que se dedican ao movemento, clasificación e arrastre de mercadorías nas instalacións da empresa ou fóra destas, incluído o mantemento dos vehículos, clasificándose nas seguintes categorías profesionais, as funcións das cales, con carácter enunciativos, son as que se expresan a seguir destas:

19.1. Conductor mecánico. É o empregado que, estando en posesión do carné de conducir da clase “C + E”, se contrata coa obriga de conducir calquera vehículo da empresa, con remolque ou sen el, a teor das necesidades desta, axudando, se se lle indica, ás reparacións deste, sendo o responsable do vehículo e da carga durante o servizo, estando obrigado a cumprimentar, cando proceda, a documentación do vehículo e a do transporte realizado e a dirixir, se se lle esixir, a carga da mercadoría. Correspóndelle realizar os labores necesarios para o correcto funcionamento, conservación e acondicionamento do vehículo, así como as que resulten precisas para a protección e manipulación da mercadoría. Teralle que comunicar de inmediato ao responsable do taller, ou persoa que para o efecto a empresa sinale, calquera anomalía que detecte no vehículo. Deberá cubrir os percorridos polos itinerarios que se fixen ou, de non estaren fixados, polos que sexan máis favorables para a correcta cumprimentación do servizo.

Quedarán automaticamente clasificados nesta categoría profesional, aínda que carezan de permiso de conducir da clase “C + E”, os condutores que conduzan para unha mesma empresa durante máis de seis meses, continuos ou alternos, algún dos vehículos aos que se refire o apartado 19.4.

19.2. Conductor. É o empregado que, aínda estando en posesión do carné de conducir da clase “C + E”, se contrata unicamente para conducir vehículos que requiran carné de clase inferior, sen necesidade de coñecementos mecánicos e coa obriga de dirixir, se así se lle ordena, o acondicionamento da carga, participando activamente nesta e na descarga, sen exceder con isto da xornada ordinaria; é o responsable do vehículo e da mercadoría durante a viaxe, debendo cumprimentar, cando proceda, a documentación do vehículo e a do transporte realizado; correspóndelle realizar os labores complementarios necesarios para o correcto funcionamento, conservación e acondicionamento do vehículo, así como as que resulten precisas para a protección e manipulación da mercadoría. Teralle que comunicar de inmediato ao responsable do taller, ou persoa que para o efecto a empresa sinale, calquera anomalía que

detecte no vehículo. Deberá cubrir os percorridos polos itinerarios que se fixen ou, de non estaren fixados, polos que sexan máis favorables para a correcta cumprimentación do servizo.

19.3. Conductor-Repartinador de vehículos lixeiros. É o empregado que, aínda estando en posesión do carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos lixeiros. Ten que actuar coa dilixencia esixible para a seguridade do vehículo e da mercadoría, correspondéndolle a realización dos labores complementarios necesarios para o correcto funcionamento, mantemento, conservación e acondicionamento do vehículo e protección deste e da carga, tendo obriga de cargar e descargar o seu vehículo e de recoller e repartir ou entregar a mercadoría. Terá que comunicar de inmediato ao responsable do taller, ou persoa que para o efecto a empresa sinale, calquera anomalía que detecte no vehículo. Deberá cubrir os percorridos polos itinerarios que se fixen ou, de non estaren fixados, polos que sexan máis favorables para a correcta cumprimentación do servizo.

19.4. Obrigas específicas dos conductores, comúns ás categorías profesionais 19.1 e 19.2.

Ademais das xerais de conductor, anteriormente enunciadas, que constitúen o traballo corrente, correspóndenlle as que resulten dos usos e costumes e da natureza do servizo que realicen. A título simplemente indicativo relaciónanse a continuación as seguintes:

19.4.A. Cando conduza vehículos-cisterna deberá realizar respecto do seu propio vehículo os seguintes cometidos:

a) Inspeccionar o estado, limpeza e conservación das cisternas e os seus accesorios, como tuberías, bocas de carga e descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga e similares.

b) Empalmar e desempalmar mangueras de carga e descarga, abrir e cerrar válvulas, controlar o enchido e baleirado, mesmo subindo ao alto das cisternas se isto fose necesario; e realizar a purga dos depósitos das cisternas antes de proceder á súa descarga, co fin de evitar a contaminación dos produtos nos tanques dos clientes.

c) Controlar as presións e despresionar utilizando as caretas e demais elementos de seguridade que se lle faciliten.

d) Se as cisternas son de gases terá que controlar presións e comprobar, unha vez efectuada a operación de carga e/ou descarga, a estanquidade da valvulería da cisterna, así como se a cantidade cargada se corresponde cos pesos máximos autorizados.

19.4.B) Cando conduza vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar e vixiar o correcto funcionamento do equipo de produción de frío durante o transcurso do transporte.

b) Dirixir a estiba da carga de forma que se asegure convenientemente, cando proceda, a circulación de aire.

c) Efectuar o preenfriamento da caixa do vehículo antes de se iniciar a carga.

19.4.C. Cando conduza camiións portavehículos deberá cargar e suxeitar os vehículos no camiión, así como descargalos.

19.4.D. Cando conduza vehículos para transporte de áridos ou provistos de guindastre ten a obriga de realizar as operacións necesarias para a carga e descarga dos áridos e o manexo da grúa.

19.4.E. O conductor de empresas de mudanzas de gardamobles colaborará activamente nos traballos propios da mudanza ou servizo que realice o vehículo que conduza.

19.4.F. Cando conduza furgóns de negro fume, á parte de inspeccionar o estado, limpeza e conservación destes e as súas bocas de carga e descarga, deberá empalmar e desempalmar as mangueras de carga e descarga do propio vehículo cando así o esixa o servicio.

19.5. Disposición común ás categorías 19.1, 19.2 e 19.3.

Salvo que por Convenio Colectivo se dispoña outra cousa, os Conductores aos que como consecuencia de conducir un vehículo da empresa por orde e conta destas, mesmo ao ir e vir ao traballo, se lles retire o seu permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tempo a outro traballo nalgún dos servicios da empresa, percibindo o salario base da súa categoría profesional, os seus complementos persoais e os complementos de cantidade e calidade de traballo e de posto de traballo que correspondan ao que efectivamente estean desempeñando. Quedan excluídos os casos de privación do permiso de conducir a consecuencia do consumo de drogas ou da inxestión de bebidas alcólicas.

Este beneficio só se poderá desfrutar se concorren as dúas circunstancias seguintes: a) que non estea nesa situación número de Conductores superior ao 10 por 100 dos que presten servicio no centro de traballo, co mínimo de 1; e b) que a antigüidade do Conductor de que se trate sexa de cando menos dous anos e, se é o caso, que desde que desfrutase igual beneficio transcorresen, como mínimo, cinco anos.

Non será de aplicación o establecido nos dous parágrafos precedentes nos centros de traballo que contén con menos de 25 traballadores, nos cales se substituirá o beneficio establecido naqueles -sempre que se dean as circunstancias previstas nestes- por unha suspensión do contrato de traballo, non retribuída nin computable a ningún efecto, durante o período de privación do permiso de conducir. Se os Conductores destes centros de traballo contratasen, individual ou colectivamente, un seguro polo que se lles garanta o aboamento durante o período de privación do seu permiso de conducir dunha cantidade equivalente ao setenta e cinco por cento (75%) do salario percibido o ano natural inmediato anterior, segundo declaración para efectos do Imposto sobre a Renda das Persoas Físicas (IRPF), as empresas aboaranlles o 50 por 100 do custo da materia prima do dito seguro.

En ausencia de regulación por Convenio Colectivo, respectaranse as condicións pactadas que resulten máis beneficiosas para os traballadores.

19.6. Capataz. É o empregado que, ás ordes do Encargado xeral, do Encargado de Almacén ou do Xefe de Tráfico e reunindo condicións prácticas para dirixir un grupo de obreiros ou de especialistas, se ocupa da carga ou descarga de vehículos, da ordenación de recollidas e repartos e do despacho das facturacións en calquera modalidade do transporte, atendendo as reclamacións que se produzan, e dando conta diaria da marcha do servicio ao seu xefe inmediato; tamén realizará labores de control e vixilancia análogos ás que se indican para o Encargado xeral e Encargado de Almacén.

O Capataz de Mudanzas estará, se é o caso, ás ordes do Inspector-Visitador e é o encargado de ordenar e supervisar a realización da mudanza, participando activamente nela, de embalar e preparar, armar e desarmar, subir e baixar mobles, cadros, roupas, pianos, caixas de caudais, maquinaria e toda clase de obxecto análogos; cargar e descargar capitóns, colectores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, porto ou estación; instalar axeitadamente os accesorios para efectuar estas cargas e descargas. Está encargado da cumprimentación de documentos e de calquera outra cousa relacionada coa mudanza que a dirección lle encomende.

19.7. Capitonista. É o empregado capaz de realizar unha mudanza, embalar e preparar, armar e desarmar, subir e baixar mobles, cadros, roupas, pianos, caixas de caudais, maquinaria e toda clase de obxecto análogos; cargar e descargar capitóns, colectores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, porto ou estación; instalar axeitadamente os accesorios para efectuar estas cargas e descargas, podendo así mesmo substituír o Capataz cando o caso o requira.

19.8. Axudante e/ou Mozo Especializado. É o que ten adquirida unha longa práctica na carga e descarga de vehículos e movemento e clasificación de mercadorías, realizándoos con rapidez e aproveitamento de espacio e seguridade. Cando forme parte da dotación dun vehículo axudará ao Conductor en todas as incidencias que se poidan orixinar durante o servizo e levará a documentación das mercadorías, encargándose da carga e descarga destas e da súa recollida ou entrega aos clientes, debendo entregarlle ao seu xefe inmediato, ao remate do servizo, a documentación debidamente cumprimentada.

Correspóndelle o manexo dos aparellos elevadores, guindastres e demais maquinaria para carga e descarga de vehículos de almacén ou axencia e movemento de mercadoría nestes. Antes de iniciar o traballo con esa maquinaria, deberá recibir a preparación necesaria para o correcto desempeño de tales cometidos.

Poderáselle encomendar que asuma a responsabilidade e o control das cargas e/ou descargas de vehículos. Deberá efectuar os traballos necesarios, axudando ao Conductor, para o correcto acondicionamento do vehículo e protección das mercadorías.

Nas empresas de Mudanzas estarán ás ordes dos Capitonistas, realizando funcións auxiliares das destes.

19.9. Auxiliar de Almacén-Basculero. Clasifícase nesta categoría ao que, ás ordes do Encargado de Almacén, recibe a mercadoría; fai o pesado desta, etiquétaa e precíntaa ou introdúcea en colectores ou ordénaa como se lle indique. Fará o removido das mercadorías situándoas debidamente unha vez clasificadas, encargándose así mesmo de manter limpo o local e da vixilancia das mercadorías que se almacenan ou gardan nel.

19.10. Mozo ordinario. É o operario cunha tarefa, para realizar tanto en vehículos como en instalacións fixas, que require fundamentalmente o contributo de esforzo físico e atención, sen que esixa destacada práctica ou coñecemento previo, tendo que efectuar, se se lle encomenda, a recollida ou entrega de mercadorías, a documentación acreditativa das cales entregará ao remate do servizo a quen lle corresponder.

## Artigo 20.

Grupo IV: Persoal de Servizos Auxiliares. Pertencen a este grupo todos os empregados que se dedican a actividades auxiliares da principal da empresa, tanto nas instalacións deste como fóra delas, clasificándose nas categorías profesionais que a seguir se expresan:

20.1. Ordenanza. É o que vixía as distintas dependencias da empresa, seguindo as instrucións que para o efecto reciba; exerce tamén funcións de información e de orientación dos visitantes e de entrega, recollida e distribución de documentos e correspondencia e outras tarefas similares, incluído o cobro a domicilio de facturas, sendo responsable de efectuar as correspondentes liquidacións en perfecta orde e no tempo oportuno.

20.2. Garda. Ten ao seu cargo a vixilancia dos almacéns, naves, garaxes, oficinas e demais dependencias da empresa, en quendas tanto de día como de noite.

20.3. Persoal de Mantemento e Limpeza. Encárgase da limpeza e pequeno mantemento das oficinas, instalacións e dependencias anexas das empresas.

20.4. Capataz de Taller ou Xefe de Equipo. É o que, ás ordes directas dun Contramestre, se o houber, toma parte persoal no traballo, ao tempo que dirixe e vixía o traballo dun determinado grupo de operarios do taller, non superior a 10, que se dediquen a traballos da mesma natureza ou converxentes a unha tarefa común. Pode asumir a xefatura en talleres cun cadro de persoal que non exceda de 10 operarios.

20.5. Oficial de Primeira de Oficios. Inclúese nesta categoría a aqueles que, con total dominio do seu oficio e con capacidade para interpretar planos de detalle realizan no taller, en calquera outra dependencia da empresa ou en vehículos fóra dela, traballos que requiren o maior esmero non só con rendemento correcto, senón coa máxima economía de tempo e material.

20.6. Oficial de Segunda de Oficios. Clasifícanse nesta categoría os que con coñecementos teórico-prácticos do oficio, adquiridos nunha aprendizaxe debidamente acreditada ou con longa práctica deste, realizan traballos correntes con rendementos correctos, podendo interpretara os planos e esbozos máis elementais.

O Carpinteiro de Mudanzas e Gardamobles -que é o operario que prepara e realiza a embalaxe de mobiliario e confecciona as caixas ou cadres para o seu envío, realizando así mesmo os traballos de desembalaxe e os propios da mudanza- clasificarase nunha das categorías 20.5 ou 20.6, en función da súa preparación profesional e da calidade do seu traballo.

20.7. Mozo Especializado de Taller. Inclúese nesta categoría os que, procedendo de Peón, posuíndo coñecementos xerais dun oficio, poden realiza os traballos máis elementais deste con rendementos correctos.

20.8. Peón Ordinario. É aquel cunha tarefa que require fundamentalmente o contributo de esforzo físico e atención, sen que se esixa destacada práctica ou coñecemento previo. Inclúese nesta categoría os Lavacoches, Lavacamións, Engraxadores, Vulcanizadores e os Operarios de Estacións de Servicios non incluídos especificamente en definicións anteriores.

### SECCIÓN 3ª. DURACIÓN DO CONTRATO

#### Artigo 21.

O ingreso ao traballo efectuarase de acordo coas disposicións aplicables nesta materia, tendo que formalizarse o contrato por escrito cando así o esixa algunha norma ou o solicite calquera das partes. De non existir contrato escrito no que se plasmen os elementos esenciais daquel e as principais condicións de execución da prestación, terá que se informar de todo isto por escrito ao traballador cando se trate dun cometido novo no centro de traballo e, en todo caso, cando aquel así o solicite.

#### Artigo 22.

É desexo das organizacións asinantes que se poida fomentar o emprego estable no sector. Con tal finalidade, promoverán as accións precisas para que se dean as circunstancias legais e socioeconómicas que o fagan posible. Co fin de facilitar o mantemento do actual nivel de postos de traballo no sector e, se for posible, o aumento deste, o ingreso dos traballadores nas empresas poderase realizar ao abeiro da modalidade de contratación que sexa aplicable e mellor satisfaga as necesidades e o interese das empresas.

#### Artigo 23.

A duración máxima do período de proba, que se terá que concertar por escrito, será de seis meses para técnicos titulares, de tres meses para o resto do persoal do grupo I e de dous meses para os demais traballadores.

#### Artigo 24.

A promoción, dentro de cada grupo profesional, realizaraa a Dirección da empresa, consultada previamente a representación legal dos traballadores nesta, tomando como referencias fundamentais o coñecemento dos cometidos básicos do posto de traballo que se vaia cubrir, a experiencia nas funcións asignadas ao dito posto ou similares, os anos de prestación de servizos á empresa, a idoneidade para o posto e as facultades organizativas da empresa. O Comité de Empresa ou Delegados de Persoal poderán designar un dos seus membros para que participe no proceso selectivo.

O feito de que se produza unha baixa non implicará a existencia automática de vacante, que só se creará cando así o determine a Dirección das empresas en virtude das súas facultades de organización do traballo e en función das necesidades reais destas.

#### Artigo 25.

Co propósito de fomentar as posibilidades de colocación de mozos traballadores, a xubilación será forzosa, agás pacto en contra entre a empresa e cada un dos traballadores interesados, ao cumpriren estes os sesenta e cinco anos de idade, sempre que teñan cuberto o período de carencia necesario para teren dereito a pensión da Seguridade Social non inferior ao 75 por 100 da súa base reguladora da prestación; en caso contrario, a xubilación forzosa producirase no momento en que se alcance dereito a pensión en referida porcentaxe.

## **CAPÍTULO IV**

### **Xornada, descansos, vacantes**

#### Artigo 26.

A xornada ordinaria será de corenta horas semanais de traballo efectivo, de media en cómputo anual, distribuída de forma irregular de acordo cos criterios retores desta que se fixen nos Convenios Colectivos ou, no seu defecto, por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores. Malia o anterior, por Convenio Colectivo poderase fixar distinta duración á xornada de traballo efectivo.

A xornada ordinaria non pode exceder de dez horas diarias; por acordo entre a empresa e os representantes dos traballadores, poderase fixar, en función das características da empresa, límite superior ou inferior á xornada ordinaria diaria de traballo sempre que se respecten -agás nos supostos de forza maior ou para previr ou reparar sinistros ou outros danos extraordinarios e urxentes- os descansos diario e semanal establecidos neste Acordo xeral, en Convenio Colectivo ou en normas legais ou regulamentarias de obrigado cumprimento.

Respectaranse as xornadas de traballo efectivo inferiores que, á entrada en vigor deste Acordo xeral, existan en virtude de Convenios Colectivos, pactos, contratos individuais ou por simple concesión das empresas.

#### Artigo 27.

1. Nos servizos de movemento e demais actividades directamente vinculadas á saída e chegada de vehículos, que pola súa propia natureza se estenden de forma descontínua ao longo dun período de tempo superior a doce horas ao día, o descanso entre xornadas poderá ser de nove horas sempre que o traballador poida desfrutar durante a xornada dun descanso mínimo ininterrompido de cinco horas.

Cando se faga uso desta previsión do Real Decreto 1561/1995, o traballador terá dereito a percibir o complemento de posto de traballo que para o efecto se pacte en Convenio Colectivo ou, no seu defecto, por acordo entre a representación da empresa e a dos traballadores.

2. O disposto neste artigo farase con respecto ao xa establecido nos convenios de ámbito inferior.

#### Artigo 28.

Terán a consideración de horas extraordinarias as horas de traballo que excedan da xornada ordinaria, diaria ou semanal, fixada en Convenios Colectivos ou acordos de empresa, segundo o disposto no artigo 26. Para efectos do límite máximo de horas extraordinarias non se computarán as que se compensen por tempos de descanso equivalentes dentro dos catros meses seguintes á súa realización; estes descansos compensatorios serán programados de común acordo por empresa e traballador interesado, preferiblemente para os momentos de menor actividade da empresa.

#### Artigo 29.

O ofrecemento de horas extraordinarias compéttelle á empresa e a súa aceptación, con carácter xeral ou para caso concreto, será voluntaria para os traballadores.

Dada a natureza da actividade que as empresas afectadas por este Acordo xeral realizan, os traballadores obríganse, malia o expresado no parágrafo anterior, a realizar as horas extraordinarias necesarias para finalizar os traballos de condución, entrega ou reparto e recollida, mudanza, preparación de vehículos e da documentación destes que estean iniciados antes de rematar a xornada ordinaria de traballo, co límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias terán a condición de estruturais.

#### Artigo 30.

As vacacións anuais terán unha duración non inferior a trinta días naturais, ou parte proporcional se o tempo de servizo é inferior ao ano, podendo ser efectivamente desfrutadas en dous períodos como máximo, agás pacto en contra, ao longo do ano natural. En caso de extinción do contrato de traballo, efectuarase a liquidación que proceda.

Na fixación do período ou períodos do seu desfrute, teranse en conta as épocas de maior actividade empresarial, que poderán quedar excluídas para tales efectos.

O período ou períodos do seu desfrute fixaranse de común acordo entre o empresario e o traballador, de conformidade co establecido, se é o caso, nos convenios colectivos sobre

planificación anual das vacacións. En caso de desacordo entre as partes, a xurisdicción competente fixará a data que para o desfrute corresponda.

O calendario de vacacións fixarase en cada empresa. O traballador coñecerá as datas que lle corresponden dous meses antes, cando menos, do comezo do seu desfrute.

Manteranse as melloras que en canto ás vacacións estean xa establecidas en convenios colectivos de ámbito inferior.

Artigo 31.

Nos calendarios laborais que cada empresa elabore, de acordo co establecido no artigo 34.6 do Estatuto dos Traballadores e disposición adicional terceira do Real Decreto 1.561/1995, terán que figurar os criterios rectores da irregular distribución da xornada que fosen fixados en Convenio Colectivo ou, no seu defecto, por acordo da empresa cos representantes dos traballadores.

## **CAPÍTULO V**

### **Retribucións**

Artigo 32.

A totalidade das percepcións económicas dos traballadores, en diñeiro ou en especie, pola prestación profesional dos seus servizos laborais, xa retribúan o traballo efectivo, os tempos de presenza ou os períodos de descanso computables como de traballo, terán a consideración de salario.

Artigo 33.

Non terán a consideración de salario as cantidades que se aboen aos traballadores polos conceptos seguintes:

- a) As indemnizacións ou suplidos por gastos que deban ser realizados polo traballador como consecuencia da súa actividade laboral.
- b) As indemnizacións ou compensacións correspondentes a traslados, desprazamentos, suspensións ou despedimentos.
- c) As prestacións e indemnizacións da Seguridade Social.
- d) Calquera outra cantidade que se aboe ao traballador por conceptos compensatorios similares aos anteriormente relacionados.

Artigo 34.

Na estrutura do salario distinganse o soldo ou salario base, os complementos salariais e as asignacións voluntarias adicionais.

Artigo 35.

O soldo ou salario base consistirá nunha retribución fixa cuantificada en Convenio Colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, que o traballador terá dereito a percibir cando efectúe a súa prestación laboral e durante os tempos de descanso computables como de traballo.

#### Artigo 36.

Os complementos salariais que puidesen establecer os Convenios Colectivos terán que estar incluídos, necesariamente, nalgunha das modalidades que se sinalan nos artigos seguintes:

#### Artigo 37.

1. Complementos persoais, que serán os que deriven das condicións persoais do traballador que non fosen valoradas ao fixar o soldo ou salario base. Teñen carácter de consolidables.

2. A promoción económica en función do traballo desenvolvido, que se devengará desde o día 1 do mes natural seguinte ao seu vencemento, queda fixada nun 5 por 100 do salario base aos cinco anos, un 10 por 1000 aos dez anos, un 15 por 100 aos quince anos e un 20 por 100 aos vinte ou máis anos de servicios computables.

Aos traballadores que viñesen percibindo premios, pluses ou complementos de antigüidade, calquera que fose a súa denominación, en contía superior á que resulte do novo sistema establecido no parágrafo anterior, respectaráselles a título persoal, mentres lles resulte máis favorable, o dereito a cobrar a cantidade que viñesen percibindo por tal concepto o 31 de decembro de 1997; aos que nesa data estean en curso de adquisición dun novo tramo temporal, recoñeceráselles no seu momento -agás que ambas as partes acorden outra forma de compensación- o dereito a cobrar, a título persoal, a cantidade que devengasen ao consolidalo, calculada de acordo cos salarios vixentes en tal momento.

Nos convenios de ámbito inferior en que se regulase de forma expresa a antigüidade, estarase conforme exclusivamente ao que se estableza neles.

#### Artigo 38.

Complementos de posto de traballo, e polo tanto non consolidables, que serán os que se deriven das especiais características do posto de traballo desempeñado ou da forma de realizar a actividade profesional, que comporten conceptualización máis elevada que a do traballo corrente, entre as que se inclúen as recollidas no artigo 19.4 precedente.

O complemento salarial de nocturnidade -para o caso de que tal circunstancia non se tivese en conta ao fixa o soldo ou salario base- aboarase por cada hora ou fracción de hora traballada entre as vintedúas e as seis da mañá.

A retribución dos complementos de posto de traballo fixarase en Convenio Colectivo ou, no seu defecto, contrato individual, nunha porcentaxe sobre o salario base ou nunha cantidade fixa.

#### Artigo 39.

Complementos por cantidade ou calidade de traballo, que se establecen para retribuír unha mellor calidade ou unha maior cantidade de traballo realizado, e son, entre outros, as primas ou incentivos, os pluses de actividade e de asistencia e as horas extraordinarias. Non teñen carácter de consolidables.

As primas ou incentivos, o establecemento dos cales corresponde decidir libremente á empresa, levándoo a efecto logo da participación da representación dos traballadores nos termos establecidos no artigo 64 do Estatuto dos Traballadores, só se devengarán a partir do

rendemento correcto. O importe das horas extraordinarias será o que se fixe en Convenio Colectivo e, no seu defecto, o que corresponda á hora ordinaria.

A ulterior modificación substancial do sistema de remuneración con incentivo acomodarse ao establecido no artigo 41 do Estatuto dos Traballadores.

#### Artigo 40.

Complementos de vencemento periódico superior ao mes, de carácter consolidable. Son as gratificacións extraordinarias de xullo e do Nadal e a participación en beneficios ou paga de marzo. O importe de cada unha delas será de trinta días de soldo ou salario base máis, se é o caso, os complementos persoais, por cada ano completo de servicios. Se o tempo de servicios é inferior ao ano, aboaranse proporcionalmente aos servicios prestados.

A gratificación extraordinaria de xullo farase efectiva dentro do mes de xullo, de conformidade cos salarios vixentes o 30 de xuño inmediato anterior.

A gratificación extraordinaria de Nadal farase efectiva antes do 22 de decembro, de conformidade cos salarios vixentes ao 30 de novembro inmediato anterior.

A participación en beneficios ou paga de marzo devengarase do 1 de xaneiro ao 31 de decembro de cada ano, e farase efectiva antes do día 15 de marzo do ano seguinte de conformidade cos salarios vixentes o 31 de decembro do ano do seu devengo.

As empresas que así o queiran poderán ratear nos doce meses do ano, logo de acordo cos representantes dos traballadores, todos ou algúns dos complementos de vencemento periódico superior ao mes.

Se nos convenios colectivos de ámbito inferior se regulase con anterioridade de forma expresa o relativo ás gratificacións extraordinarias, estarase exclusivamente conforme ao que neles se establece.

#### Artigo 41.

O plus de convenio terá a natureza xurídica e características que, se é o caso, se fixen nos Convenios Colectivos que o teñan establecido ou o establezan no futuro.

#### Artigo 42.

En especie, tales como manutención e aloxamento, cun importe que non exceda en ningún caso do 30 por 100 do soldo ou salario base.

#### Artigo 43.

As empresas poderanlles asignar aos seus traballadores cantidades en metálico ou en especie de forma voluntaria, libre e diferenciada, a criterio estimativo, sen requirir aceptación nin contraprestación, sempre que esta retribución voluntaria cotizable para todos os efectos en Seguridade Social sexa totalmente independente dos demais conceptos retributivos que ao traballador lle corresponda percibir por disposición legal, por este Acordo xeral, por Convenio Colectivo ou por pacto individual. A súa concesión ou modificación non poderá supoñer discriminación polas causas especificadas no artigo 4.2.c) do Estatuto dos Traballadores.

Polo carácter non consolidable co que se pacta este concepto retributivo, as asignacións voluntarias concedidas a partir da publicación deste Acordo xeral en virtude de convenios ou pactos que as autorizasen con tal carácter, non dan dereito a reclamación se se reducen ou suprimen, agás nos supostos de discriminación establecidos no parágrafo anterior.

As empresas informarán semestralmente aos representantes dos traballadores do número destes aos que en tal período aboasen asignacións voluntarias e da porcentaxe que estas supoñen en relación coa masa salarial bruta de toda a empresa ou centro de traballo.

Se nos convenios de ámbito inferior se regulase con anterioridade de forma expresa o relativo ás asignacións voluntarias, estarase conforme exclusivamente ao exposto neles.

## **CAPÍTULO VI**

### **Mobilidade xeográfica**

Artigo 44.

Co fin de contribuír a mellorar a súa situación, a través dunha máis axeitada organización dos seus recursos, a empresa poderá acordar o traslado dos seus traballadores, que esixa cambio de residencia, nas condicións e requisitos legalmente esixidos. Estas necesidades serán atendidas, en primeiro lugar, cos traballadores que, reunindo as condicións de idoneidade, acepten voluntariamente o seu traslado; a falta destes, terán preferencia para ser afectados pola mobilidade en último lugar, por esta orde, os representantes dos traballadores no seo da empresa, as traballadoras embarazadas ou con fillos menores dun ano e os que teñan cargas familiares.

Nos supostos establecidos no parágrafo anterior, a empresa terá que aboar os gastos de viaxe do interesado e das persoas que con el convivan e transportarlle o seu mobiliario e cousas ou, a elección daquela, aboarlle os gastos que tal transporte orixine, e ademais pagarlle, como mínimo, en concepto de compensación de calquera outro posible gasto, o importe de dúas mensualidades do Soldo ou Salario Base que lle corresponda.

Se o traslado é a pedimento do traballador, non terá este dereito a compensación e, se é de común acordo entrambas as partes, a compensación, se é o caso, será a que estas conveñan.

Artigo 45.

Se o cambio de residencia do traballador, a causa das necesidades do servizo, é temporal, denomínase desprazamento.

Tanto os desprazamentos como calquera outra saída da localidade da súa residencia e da de prestación e da de prestación habitual do servizo daranlle dereito ao traballador a que se lle aboe o importe da viaxe, se non o fai en vehículos da empresa, e así mesmo en compensación dos gastos que tal desprazamento lle ocasione, ao cobro da axuda de custo, na contía que nos Convenios Colectivos se estableza.

Terá dereito a percibir axuda de custo o persoal que por causa do servizo se vexa obrigado a xantar, cear ou pernoctar e almorzar fóra da localidade do seu domicilio e da de prestación habitual do seu servizo.

Os Convenios Colectivos poderán fixar as circunstancias concretas que darán dereito á percepción de axudas de custo.

Artigo 46.

Salvo que os Convenios Colectivos dispoñan outra cousa, o xantar representará un 35 por 100 do importe da axuda de custo; a cea un 25 por 100; a durmida un 30 por 100; e o almorzo un 10 por 100.

As empresas, a menos que en Convenio Colectivo se dispoña o contrario, quedarán exoneradas da obriga de pagar a parte correspondente á durmida se lles facilitasen aos traballadores aloxamento; tampouco terán obriga de pagar cantidade ningunha en concepto de axuda de custo por almorzo, xantar e/ou cea se a manutención do traballador desprazado non supuxese custo para este por realizarse a cargo da empresa.

#### Artigo 47.

No caso de que un desprazamento temporal exceda de tres meses, co máximo dun ano, se en Convenio Colectivo non se dispón outra cousa o importe das axudas de custo será o 85 por 100 das ordinarias.

Nestes desprazamentos de longa duración, o traballador terá dereito a voltar ao seu domicilio de orixe unha vez cada tres meses, para pasar nel catro días laborables, que se lle computarán como traballados. Tanto o custo das viaxes como o tempo investido nelas -no que coincida coa súa xornada de traballo- serán por conta da empresa.

#### Artigo 48.

Se un traballador morre fóra da localidade da súa residencia habitual por estar desprazado temporalmente por orde da empresa, esta aboará os gastos de traslado do cadáver ata o lugar da súa residencia habitual.

#### Artigo 49.

Sen que teña a natureza xurídica de axuda de custo, por non se dar a circunstancia de desprazamento á localidade distinta das de residencia ou de prestación de servizo, as cantidades que as empresas aboen por comidas en praza terán carácter extrasalarial, xa que constitúen axuda compensatoria por realizar o traballador a súa comida, por conveniencia do servizo, fóra do centro de traballo e do seu domicilio. O seu importe será do 75 por 100 da axuda de custo correspondente ao xantar, agás que outra cousa se dispoña en acordos de empresa ou Convenios Colectivos.

## **CAPÍTULO VII**

### **Réxime disciplinario**

#### Artigo 50.

Son faltas as accións ou omisións dos traballadores cometidas con ocasión do seu traballo, en conexión con este ou derivadas del, que supoñan infracción das obrigas de todo tipo que ao traballador lle veñen impostas polo ordenamento xurídico por este Acordo xeral, os Convenios Colectivos e demais normas e pactos, individuais ou colectivos, clasificándose en leves, graves ou moi graves.

#### Artigo 51.

Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidade no traballo, sen a debida xustificación, cometidas no período dun mes.
2. Non notificar por calquera medio con carácter previo á ausencia, podendo facelo, a imposibilidade de acudir ao traballo e a súa causa.
3. O abandono do traballo dentro da xornada, sen causa xustificada, aínda que sexa por breve tempo.
4. Descoidos ou negligencias na conservación do material.
5. A falta de respecto e consideración de carácter leve ao persoal da empresa e ao público, incluíndo entre estas as faltas de aseo e limpeza persoal.
6. A non utilización do vestiario e equipo que fose facilitado pola empresa con instrucións de utilización.
7. Faltar ao traballo un día, sen causa xustificada, no período dun mes.

#### Artigo 52.

Son faltas graves:

1. Máis de tres faltas non xustificadas de puntualidade na asistencia ao traballo, cometidas durante o período dun mes.
2. Faltar dous días ao traballo, durante un mes, sen causa xustificada.
3. Entregarse a xogos, calquera que sexan, dentro da xornada de traballo, se perturbasen o servizo.
4. A desobediencia ás ordes e instrucións do empresario en calquera materia de traballo, incluído o control de asistencia, así como non dar cumprimento aos trámites administrativos que sexan presuposto ou consecuencia da actividade que ten que realizar o traballador.
5. A alegación de causas falsas para as licencias.
6. A reiterada negligencia ou desidia no traballo que afecte á boa marcha deste.
7. As imprudencias ou negligencias en acto de servizo. Cualifícase de imprudencia en acto de servizo o non uso das prendas e equipos de seguridade de carácter obrigatorio.
8. Realizar sen permiso traballos particulares durante a xornada, así como o emprego para usos propios do material da empresa.
9. As faltas de respecto e consideración a quen traballa na empresa, aos usuarios e ao público, que constitúan infracción dos dereitos constitucionalmente recoñecidos a estes.
10. O abuso de autoridade con ocasión do traballo, considerándose tal a comisión dun feito arbitrario sempre que concorran infracción manifesta e deliberada dun precepto legal e prexuízo notorio para un inferior.
11. As expresadas nos apartados 2, 3, 4 e 7 do artigo 51, sempre que:  
A falta de notificación con carácter previo á ausencia (artigo 51.2.), o abandono do traballo dentro da xornada (artigo 51.3), ou a falta ao traballo sen causa xustificada (artigo 51.7), sexan motivo de retraso na saída dos vehículos ou produzan trastorno no normal desenvolvemento da actividade; e  
Que os descoidos ou negligencias na conservación do material (artigo 51.4) se deriven prexuízos para a empresa.
12. A reiteración ou reincidencia en falta leve (excluída a de puntualidade), aínda que sexa de distinta natureza, dentro dun trimestre e mediando sanción que non sexa a de amoestación verbal, e calquera outra de natureza análoga ás precedentes.

13. A continuada e habitual falta de aseo e limpeza, de tal índole, que produza queixas xustificadas dos seus compañeiros de traballo.

#### Artigo 53.

Son faltas moi graves:

1. Máis de 10 faltas non xustificadas de puntualidade nun período de seis meses, ou vinte durante un ano.

2. As faltas inxustificadas ao traballo durante tres días consecutivos ou cinco alternos nun período de seis meses, ou dez días alternos durante un ano.

3. A indisciplina ou desobediencia no traballo. Cualificarase en todo caso como falta moi grave cando implique quebranto da disciplina ou dela se derive prexuízo para a empresa ou compañeiros de traballo.

4. As ofensas verbais ou físicas ao empresario ou ás persoas que traballan na empresa ou aos familiares que convivan con eles.

5. A transgresión da boa fe contractual, así como o abuso de confianza no desempeño do traballo, considerándose como tales a fraude ou a deslealdade nas xestións encomendadas; o furto ou roubo, tanto aos seus compañeiros de traballo como á empresa ou a calquera persoa, realizado dentro das dependencias ou vehículos desta ou en calquera lugar se é en acto de servizo; violar o segredo da correspondencia ou revelar a estraños datos que se coñezan por razón do traballo.

6. A diminución continuada e voluntaria no rendemento do traballo normal ou pactado.

7. A embriaguez habitual ou toxicomanía se repercuten negativamente no traballo.

8. O abandono do traballo, aínda que sexa por breve tempo, se fose causa de accidente.

9. A imprudencia ou negligencia en acto de servizo se implicase risco de accidente ou perigo de avaría para a maquinaria, vehículo ou instalacións.

10. A reincidencia en faltas graves, aínda que sexan de distinta natureza, sempre que se cometan dentro dun trimestre e fosen sancionadas, e calquera outra de natureza análoga ás precedentes.

#### Artigo 54.

Non se considerará inxustificada a ausencia ao traballo por privación de liberdade do traballador, se este fose posteriormente absolto dos cargos que desen lugar á súa detención.

#### Artigo 55. Sancións.

1. As sancións que poderá impoñer a comisión de faltas disciplinarias serán as seguintes:

a) Por faltas leves: Amoestación verbal ou por escrito; suspensión de emprego e soldo de ata dous días.

b) Por faltas graves: Suspensión de emprego e soldo de tres a quince días; postergación para o ascenso ata tres anos.

c) Por faltas moi graves: Suspensión de emprego e soldo de dezaseis a corenta e cinco días; inhabilitación definitiva para o ascenso; despedimento.

2. As multas impostas por infraccións das disposicións sobre tráfico e seguridade vial deberán ser satisfeitas polo que sexa responsable destas.

Artigo 56.

As faltas dos traballadores prescriben: aos dez días hábiles as leves, aos vinte días hábiles as graves e aos sesenta días hábiles as moi graves, contados a partir da data en que a empresa tivo coñecemento da comisión da falta e, en todo caso, aos seis meses de se cometer.

Artigo 57.

Os traballadores que desexen que a súa afiliación a un Sindicato conste ao seu empresario, para efectos do establecido no último parágrafo do apartado 1 do artigo 55 do Estatuto dos Traballadores, deberánlo notificar por escrito, tendo aquel obriga de acusar recibo da comunicación.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Negociación colectiva**

Artigo 58.

Resérvanse á negociación de ámbito estatal as materias que son obxecto deste Acordo Xeral, o Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais (ASEC), o Acordo Nacional de Formación Continua (ANFC) e, en todo caso, as materias relacionadas no último parágrafo do artigo 84 do Estatuto dos Traballadores.

Malia o anterior, nas negociacións de ámbito territorial inferior poderanse regular todos os aspectos das relacións laborais que non fosen obxecto de negociación neste Acordo Xeral, así como as materias tratadas nel respecto das que a Comisión Paritaria decida ou neste Acordo Xeral se contemple, a posibilidade de ulterior concreción ou desenvolvemento.

Artigo 59.

Os Convenios Colectivos que conteñan pactos sobre procedementos de solución extraxudicial de conflitos colectivos para resolver as discrepancias xurdidas na aplicación e interpretacións de normas estatais ou pactadas, así como nos períodos de consulta en todos ou nalgún dos supostos de folga, mobilidade xeográfica, modificación substancial de condicións, suspensión e extinción do contrato de traballo por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción ou derivadas de forza maior ou despedimento colectivo, deberán recoller expresamente o dereito de cada unha das partes a someterse ou non, en cada caso concreto, ao procedemento de arbitraje previsto, e isto aínda que o procedemento de mediación poida resultar obrigatorio.

Acordándose ratificar para o sector de transporte de mercadorías por estrada o Acordo sobre Solución Extraxudicial de Conflictos Laborais (ASEC), os pactos sobre esta materia contidos nos distintos Convenios Colectivos terán que se adaptar no necesario ao ASEC, sendo nulos en todo aquilo en que se opoñan ao establecido neste.

Artigo 60.

Nas materias ou aspectos non regulados nos Convenios Colectivos de ámbito inferior, tanto preexistentes como posteriores a este Acordo Xeral, os preceptos deste serán directamente aplicables ás empresas e traballadores incluídos no seu ámbito funcional.

Disposición adicional primeira.

Os actuais Inspectores principais quedarán clasificados na categoría profesional de Xefes de Servicio.

Disposición adicional segunda.

A dirección das empresas e os representantes dos traballadores velarán polo máximo respecto á dignidade debida ao traballador/a, coidando moi especialmente que non se produzan situacións de acoso sexual ou vexacións de calquera tipo, que serán sancionadas de acordo co establecido no capítulo VII, en función da gravidade do feito.

Disposición transitoria primeira.

Os Convenios Colectivos vixentes á entrada en vigor deste Acordo Xeral, comprendidos no seu ámbito funcional, subsistirán nos seus propios termos ata o remate do período en que estean, sen prexuízo de que o contido normativo destes continúe prorrogado de conformidade co establecido no artigo 86.3 do Estatuto dos Traballadores.

A nova negociación colectiva terá que se axustar ao establecido neste Acordo Xera. Se, en virtude da autonomía negocial que ás partes lexitimadas confire a lei, o ámbito funcional desta excede do deste acordo xeral, a acomodación da nova negociación colectiva ao disposto neste enténdese referida exclusivamente á regulación relativa ás empresas dedicadas ao transporte de mercadorías por estrada e ás actividades auxiliares e complementarias del.

Disposición transitoria segunda.

1. As retribucións por todos os conceptos superiores, consideradas no seu conxunto e cómputo anual, que veñan desfrutando os traballadores á entrada e vigor de Convenios Colectivos en que se aplique este Acordo Xeral, serán respectadas na contía que en tal momento tivesen a título estrictamente persoal.

2. A aplicación deste Acordo Xeral aos Convenios Colectivos e/ou relacións individuais de traballo non supoñerá por si mesma diminución nin aumento ningún de percepcións no seu conxunto e cómputo anual, sen prexuízo de que se efectúen nas estruturas retributivas dos ditos Convenios e/ou relacións individuais os axustes necesarios para adaptalas ao establecido no capítulo V deste Acordo Xeral.

Disposición final.

As partes asinantes asumen o contido íntegro do II Acordo Nacional de Formación Continua, do 19 de decembro de 1996, e ratifican expresamente o sectorial estatal do transporte de mercadorías por estrada, do 6 de febreiro de 1997.

[BOE núm. 25, do 29 de xaneiro de 1998]

# ÍNDICE

## **CAPÍTULO I**

### **Disposicións xerais**

Artigo 1.

Artigo 2.

Artigo 3.

Artigo 4.

Artigo 5.

Artigo 6.

Artigo 7.

Artigo 8.

Artigo 9.

## **CAPÍTULO II**

### **Organización do traballo**

Artigo 10.

Artigo 11.

Artigo 12.

Artigo 13.

## **CAPÍTULO III**

### **Do persoal**

#### SECCIÓN 1ª. PRINCIPIOS XERAIS

Artigo 14.

Artigo 15.

#### SECCIÓN 2ª. CLASIFICACIÓN XERAL

Artigo 16.

Artigo 17.

Artigo 18.

Artigo 19.

Artigo 20.

#### SECCIÓN 3ª. DURACIÓN DO CONTRATO

Artigo 21.

Artigo 22.

Artigo 23.

Artigo 24.

Artigo 25.

#### **CAPÍTULO IV**

##### **Xornada, descansos, vacacións**

Artigo 26.

Artigo 27.

Artigo 28.

Artigo 29.

Artigo 30.

Artigo 31.

#### **CAPÍTULO V**

##### **Retribucións**

Artigo 32.

Artigo 33.

Artigo 34.

Artigo 35.

Artigo 36.

Artigo 37.

Artigo 38.

Artigo 39.

Artigo 40.

Artigo 41.

Artigo 42.

Artigo 43.

#### **CAPÍTULO VI**

##### **Mobilidade xeográfica**

Artigo 44.

Artigo 45.

Artigo 46.

Artigo 47.

Artigo 48.

Artigo 49.

#### **CAPÍTULO VII**

##### **Réxime disciplinario**

Artigo 50.

Artigo 51.

Artigo 52.

Artigo 53.

Artigo 54.

Artigo 55. *Sancións*

Artigo 56.

Artigo 57.

## **CAPÍTULO VIII**

### **Negociación colectiva**

Artigo 58.

Artigo 59.

Artigo 60.

Disposición adicional primeira

Disposición adicional segunda

Disposición transitoria primeira

Disposición transitoria segunda

Disposición final