

**Convenio Colectivo de  
Trabajo de las Empresas de  
Transporte de Mercancías por  
Carretera de Cantabria**

**2008-2010**

# ÍNDICE:

## **CAPÍTULO I. CONDICIONES GENERALES**

- [Artículo 1º.- Ambito Territorial.](#)
- [Artículo 2º.- Ambito Funcional.](#)
- [Artículo 3º.- Vigencia y Duración](#)
- [Artículo 4º.- Compensación y Absorción.](#)
- [Artículo 5º.- Denuncia.](#)
- [Artículo 6º.- Comisión Paritaria.](#)

## **CAPÍTULO II. JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL**

- [Artículo 7º.- Jornadas y Descansos.](#)
- [Artículo 8º.- Vacaciones.](#)
- [Artículo 9º.- Calendario Laboral](#)
- [Artículo 10º.- Fiestas Laborales](#)

## **CAPÍTULO III. ASPECTOS SOCIALES**

- [Artículo 11º.- Licencias y Permisos](#)
- [Artículo 12º.- Incapacidad Temporal \(I.T.\)](#)
- [Artículo 13º.- Retirada del Carnet de Conducir.](#)
- [Artículo 14º.- Seguro de Retirada del Carnet de Conducir.](#)
- [Artículo 15º.- Carnet ADR](#)
- [Artículo 16º.- Seguro de Accidentes de Trabajo](#)
- [Artículo 17º.- Jubilaciones](#)

## **CAPÍTULO IV. ASPECTOS ECONÓMICOS**

- [Artículo 18º.- Retribuciones](#)
- [Artículo 19º.- Complementos Personales](#)
- [Artículo 20º.- Dietas](#)
- [Artículo 21º.- Plus de Productividad](#)
- [Artículo 22º.- Plus de Asistencia](#)
- [Artículo 23º.- Plus de Peligrosidad](#)
- [Artículo 24º.- Complementos de Puesto de Trabajo](#)
- [Artículo 25º.- Nocturnidad](#)
- [Artículo 26º.- Trabajo en Domingos o Festivos](#)
- [Artículo 27º.- Quebranto de Moneda](#)
- [Artículo 28º.- Valor Hora Ordinaria](#)
- [Artículo 29º.- Horas Extraordinarias](#)
- [Artículo 30º.- Pagas Extraordinarias](#)

## **CAPÍTULO V. SALUD LABORAL**

[Artículo 31º.- Salud y prevención de riesgos laborales](#)

## **CAPÍTULO VI. DEL PERSONAL**

[Artículo 32º.- Funciones y Categorías](#)

## **CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES**

[Artículo 33º.- Cuota Sindical](#)

[Artículo 34º.- Acumulación de Horas.](#)

## **CAPÍTULO VIII. CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN**

[Artículo 35º.- Derecho de Información Laboral sobre Contratos de Trabajo.](#)

[Artículo 36º.- Finiquito y extinción](#)

[Artículo 37º.- Formación](#)

[Artículo 38º.- Prácticas de Formación en Empresas](#)

## **CAPÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

[Artículo 39º.- Faltas y Sanciones.](#)

[Artículo 40º.- Faltas Leves.](#)

[Artículo 41º.- Faltas Graves.](#)

[Artículo 42º.- Faltas Muy Graves.](#)

[Artículo 43º.- Excepciones.](#)

[Artículo 44º.- Sanciones.](#)

[Artículo 45º.- Prescripción.](#)

## **CAPÍTULO X. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

[Artículo 46º.- Acuerdo General.](#)

[Artículo 47º.- Adhesión al ORECLA.](#)

[Artículo 48º.- Vinculación a la Totalidad.](#)

## **DISPOSICION TRANSITORIA**

[Pago de atrasos.](#)

**ANEXO I . TABLAS SALARIALES 2008, 2009 y 2010.**

# **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE CANTABRIA**

---

En Santander, a 24 de septiembre de 2009, reunidos de una parte los representantes de la Agrupación Empresarial de Transporte de Mercancías por Carretera **AETRAC CETM Cantabria**, y de la otra la **Federación de Transporte, Comunicación y Mar de U.G.T.** y la **Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.**, deciden suscribir el siguiente Convenio Colectivo.

## **CAPITULO I.- CONDICIONES GENERALES**

### **Artículo 1º.- AMBITO TERRITORIAL.**

Las disposiciones del presente Convenio, obligan a todas las Empresas que radiquen en la Comunidad Autónoma de Cantabria, y a las que, residiendo en otro lugar, tengan abiertos centros de trabajo en esta Comunidad Autónoma, en cuanto al personal dependiente de ellos.

### **Artículo 2º.- AMBITO FUNCIONAL.**

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.

### **Artículo 3º.- VIGENCIA Y DURACION.**

El presente Convenio entra en vigor, con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria, el día 1 de Enero de 2008, y tendrá una duración de 36 meses, es decir, vencerá el 31 de Diciembre de 2010.

### **Artículo 4º.- COMPENSACION Y ABSORCIÓN**

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedidas por la Empresa.

Habida cuenta de la naturaleza del Convenio, las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variación económica en todos o en algunos conceptos retributivos, serán absorbidas por los aumentos acordados en este Convenio, por lo que, únicamente tendrán eficacia si considerados globalmente y sumados a las vigentes con anterioridad al convenio, superen el nivel global de éste.

## **Artículo 5º.- DENUNCIA.**

El presente convenio, se considerará denunciado por ambas partes en tiempo y forma, con tres meses de antelación a su vencimiento, procediéndose a la constitución de la mesa negociadora, e iniciándose las tramitaciones oportunas para la negociación de un nuevo convenio.

## **Artículo 6º.- COMISION PARITARIA.**

Se crea una Comisión Paritaria que estará formada por diez miembros, designados por mitad por cada una de las partes, Empresarial y Social, firmantes de este Convenio, con la representatividad acreditada para la negociación del mismo. 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:

- a) Vigilancia y seguimiento del presente Convenio e interpretación de sus preceptos.
- b) Previa aceptación expresa por su parte, arbitraje en cuantas discrepancias y conflictos, siempre que tengan carácter colectivo, les sometan de común acuerdo quienes sean parte en los mismos.
- c) Desarrollo de lo pactado por las partes firmantes de este acuerdo en materia de Formación, Fundación Laboral del Transporte, Subrogación de trabajadores y Salud Laboral.
- d) Regulación con eficacia normativa de las siguientes materias:
  - Constitución de ponencias o comisiones y elaboración de estudios sobre cualquier aspecto de las relaciones laborales del Sector, incluida la normativa básica sobre promoción empresarial.
  - Estudio sobre la aplicación al Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y disposiciones de desarrollo; estudio sobre enfermedades profesionales y jubilaciones.
  - Acuerdos sectoriales de formación en todos los ámbitos.
  - Estudio de propuestas de modificación de grupos y categorías profesionales, siempre que hayan transcurrido al menos dos años de la entrada en vigor del Acuerdo General.
  - Análisis y gestión del establecimiento de un canon de negociación para su aplicación según la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS) de aplicación a las empresas y a los trabajadores del presente Convenio.

La validez de los acuerdos de la Comisión Paritaria, requiere que se adopten por mayoría de cada una de las dos representaciones. Los acuerdos que interpreten preceptos de este Convenio Colectivo, tendrán la eficacia de éste. La Comisión Paritaria regulará su propio funcionamiento y se reunirá cada tres meses. La convocatoria se producirá a demanda de cualquiera de las partes, comunicándolo con seis días de antelación como mínimo, y haciendo constar el orden del día.

## CAPITULO II.- JORNADA, VACACIONES Y CALENDARIO LABORAL

### Artículo 7º.- JORNADAS Y DESCANSOS.

#### 1.- JORNADA ORDINARIA

La jornada laboral para las Empresas afectadas por este Convenio, será de 40 horas de trabajo efectivo, en cómputos semanales. La jornada máxima anual será de 1796 horas.

El exceso de la jornada máxima anual, se disfrutará de común acuerdo entre la empresa y el trabajador.

Para el personal de Agencias de Transporte de Paquetería, la jornada de trabajo será distribuida de lunes a viernes, con un límite máximo de 8 horas diarias.

Las Agencias de Transporte de Paquetería y de Carga Fraccionada, por su condición de prestatarios de Servicios Públicos, podrán organizar aquellos especiales, en caso de necesidad y aunque superen las 40 horas semanales fijadas en este Convenio.

Las horas extraordinarias de estos servicios especiales se llevarán a efecto siempre de acuerdo con el personal que las realice.

#### 2.- JORNADAS ESPECIALES.

Para los Transportes por Carretera, en la determinación del cómputo de la jornada, se distinguirá entre el trabajo efectivo y el tiempo de presencia del trabajador por razones de expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta, y otras similares en las que el trabajador aunque no preste trabajo efectivo, se halla a disposición de la Empresa.

A estos efectos, se considera :

##### 2.1. Tiempo de Trabajo Efectivo

Es aquel período de la jornada en el que el trabajador realiza funciones de conducción, así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

- a) La conducción de camiones.
- b) La parte del tiempo empleado en los procesos de carga o descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- c) En situación de avería:
  - El tiempo en reparar la misma, siempre que la reparación la realice el propio conductor o ayude a ello.

- Cuando sea preciso el remolque a talleres u otros lugares donde vaya a realizarse la reparación, el tiempo empleado en dicha operación de remolque caso de que el conductor asuma la conducción del vehículo averiado.
- d) La puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tal actividad un cómputo diario de quince minutos.

En el tiempo de trabajo efectivo, será de aplicación la jornada de cuarenta horas en cómputos semanales y los límites establecidos para las horas extraordinarias, salvo lo dispuesto por el Real Decreto 1561/1995 para actividades concretas.

## **2.2 Límites de conducción y descanso.**

En los transportes interurbanos, ningún trabajador podrá conducir de forma ininterrumpida más de 4 horas 30 minutos. Después de esta conducción ininterrumpida, el conductor deberá hacer una pausa de al menos 45 minutos también, ininterrumpidos. Puede substituirse la interrupción de 45 minutos, por pausas de al menos 15 minutos cada una de ellas, intercaladas en el período de conducción de 4 horas 30 minutos. Durante las pausas no se podrá realizar trabajo efectivo.

El tiempo total de conducción diaria no puede exceder de 9 horas, pudiendo llegar excepcionalmente a 10 horas un máximo de dos días a la semana, ni de 90 horas en cada período de dos semanas consecutivas.

## **2.3. Descansos entre jornadas.**

Salvo disposiciones específicas aplicables de conformidad con el Real Decreto 1561/1995, se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las 12 horas establecidas con carácter general, así como computar el descanso semanal de día y medio, en periodos de hasta cuatro semanas. El descanso semanal no podrá ser sustituido por compensación económica.

## **2.4 Tiempo de Presencia**

Es el período de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, el trabajador se encuentra a disposición de la Empresa sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global, sea como mínimo, de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo, siendo el tiempo de presencia de hasta un máximo de 20 horas a la semana.

Entre los tiempos de presencia se señalan:

- a) La parte de los tiempos de carga o descarga del vehículo que sólo requieran vigilancia del proceso. Aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el cargamento.
- b) Las esperas anteriores a carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.

- c) Los de esperas por reparación de averías o paradas reguladas por este Convenio Colectivo u otras reglamentaciones, en las que recae sobre el conductor la vigilancia del vehículo.
- d) Los dedicados a la inspección y puesta a punto del vehículo y su documentación, que rebasen los 15 minutos al iniciar o finalizar la jornada de trabajo.
- e) Cualquier otra actividad a realizar por el conductor que no esté incluida en el epígrafe "Tiempo de Trabajo Efectivo", y que será definida por la Comisión Paritaria de este Convenio.

### **3. DEL PARTE DE TRABAJO**

Se acuerda que los discos diagrama del tacógrafo, sean documentos válidos a todos los efectos ante la Autoridad Laboral para dilucidar cualquier problema que surja en la relación contractual, tales como, entre otros, la determinación de la jornada y el cómputo de horas extraordinarias, tiempos de trabajo efectivo, tiempos de presencia y descansos. Se facilitará como parte de trabajo, fotocopia sellada del disco diagrama del tacógrafo para todo aquel trabajador que expresamente lo solicite.

## **Artículo 8º.- VACACIONES.**

Todos los trabajadores afectados por este Convenio, disfrutarán de treinta y un días naturales de vacaciones al año.

Cuando un trabajador no alcance el año completo, disfrutará la parte proporcional que corresponda al tiempo trabajado.

Se abonarán sobre el salario convenio incrementado, en su caso, con el complemento personal correspondiente.

Las vacaciones se disfrutarán preferentemente durante los meses de Junio a Septiembre, ambos inclusive, a tal fin, se elaborará un calendario de las mismas, dentro de los tres primeros meses del año y cuando en función de las peticiones exista coincidencia en las fechas, se optará por el sistema de rotación.

En la fijación del periodo de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial que podrán quedar excluidas a tales efectos. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará las fechas 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. No comenzarán en el día de descanso del trabajador.

El calendario de vacaciones estará expuesto en el tablón de anuncios permanentemente durante su vigencia.

El trabajador que se encuentre disfrutando las vacaciones y se produzca hospitalización, por motivo de enfermedad grave, interrumpirá dichas vacaciones mientras dure la hospitalización.

## **Artículo 9º.- CALENDARIO LABORAL**

Anualmente se elaborará por la Empresa el calendario Laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada Centro de Trabajo.

## **Artículo 10º.- FIESTAS LABORALES**

En aplicación del artículo 47º del R.D. 2001/ 83 (Disposición Derogatoria Unica del R.D. 1561/1995), las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año y serán las publicadas cada año en el Boletín Oficial de Cantabria. Cuando por razones técnicas ú organizativas no se pudiera disfrutar el día de fiesta, la empresa vendrá obligada a facilitar al trabajador el descanso compensatorio.

## **CAPITULO III.- ASPECTOS SOCIALES**

### **Artículo 11º.- LICENCIAS Y PERMISOS.**

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Matrimonio: Quince días.
- b) Nacimiento de hijos: Tres días.
- c) Enfermedad grave, intervenciones quirúrgicas durante la hospitalización o fallecimiento de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (abuelos, padres, hijos, nietos y hermanos), tanto del trabajador como del cónyuge ó compañero/a: Dos días.
- d) Traslado del domicilio habitual: Un día.
- e) El tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, siempre que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, previo aviso al empresario. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo. Voluntariamente la trabajadora podrá sustituir este derecho, por reducción de la jornada normal en media hora, siempre que sea con la misma finalidad, pudiendo ser disfrutado este permiso, de forma indistinta por la madre o el padre en caso de que ambos cónyuges trabajen.
- f) Casamiento de padres o hijos, tanto propios como del cónyuge o pareja de hecho: El día.
- g) Ocho horas al año, para la asistencia a consultas médicas.

En lo que se refiere a los apartados b) y c) del presente artículo, cuando el trabajador necesite desplazarse fuera de la provincia, el permiso será de seis días, si es necesario más de un día de desplazamiento.

## **Artículo 12º.- INCAPACIDAD TEMPORAL (I.T.)**

En caso de incapacidad temporal, el trabajador percibirá la cantidad que abone el INSS ú Organismo correspondiente.

En el supuesto que dicha cantidad sea inferior al Salario Convenio, la Empresa abonará la diferencia resultante hasta completar el 100% de su Salario Convenio, siempre que exista hospitalización, desde el primer día de su baja. Cuando no exista hospitalización en caso de baja por enfermedad, la citada diferencia será percibida únicamente a partir del decimosexto día siguiente al de la baja.

En caso de accidente o enfermedad profesional reconocida en expediente judicial o administrativo, el trabajador percibirá el 100% de su salario convenio, desde el primer día de la baja.

A los efectos de interpretación de este artículo, se entenderá como Salario Convenio, el salario base de las tablas anexas, el complemento personal si lo hubiera, y la prorrata de las pagas extraordinarias.

## **Artículo 13º.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.**

Cuando un conductor al servicio de la Empresa, sea privado temporalmente del permiso de conducir, a excepción de que dicha retirada haya sido debida a delito en la conducción, no se extinguirá automáticamente la relación laboral. La Empresa podrá optar por destinar al trabajador afectado a un puesto de otra categoría superior o inferior si lo hubiere, respetando el salario correspondiente a su categoría, o conceder al trabajador una excedencia por el tiempo que dure la retirada del carnet, reincorporándose posteriormente a su puesto de trabajo, respetándole todos los derechos adquiridos sin excepción.

La Empresa será la responsable de todos los gastos y daños que origine la conducción de sus vehículos por sus conductores y demás personal autorizado para ello, siempre que no se demuestre intencionalidad o responsabilidad legal establecida judicialmente.

El conductor que se vea privado de su permiso de conducir, deberá comunicar de forma fehaciente este hecho a la empresa, que acusará recibo de esta comunicación.

## **Artículo 14º.- SEGURO DE RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR.**

Las Empresas, a petición de sus conductores, cubrirán el 50% del coste de un seguro de retirada del carnet de conducir, que garantice como mínimo al trabajador, la percepción de 1.300,00 € mensuales, durante la privación temporal de su permiso de conducir.

## **Artículo 15º.- CARNET ADR.**

El coste de la obtención o renovación del carnet para conductores de vehículos que transporten mercancías peligrosas, será a cargo de la empresa, cuando su actividad se encuentre dentro del ámbito del ADR., y si ello es requerido expresamente por la misma. Si la empresa se hace cargo del costo de la obtención o renovación de dicho carnet, será de su libre elección el centro donde se imparta la enseñanza.

Será responsabilidad única del trabajador, la renovación de la autorización dentro de los plazos legalmente establecidos.

## **Artículo 16º.- SEGURO DE ACCIDENTES DE TRABAJO.**

Las Empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a suscribir , una póliza de seguro de accidentes de trabajo a favor de sus trabajadores, que garantice a los mismos, o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 24.000,00 € en caso de fallecimiento o invalidez permanente total para la profesión habitual y de 30.000,00 € en caso de gran invalidez o invalidez permanente absoluta.

En caso de invalidez permanente parcial, derivada de accidente de trabajo, el trabajador percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidente.

Será negociable entre empresas y trabajadores el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas.

## **Artículo 17º.- JUBILACIONES**

De conformidad con el R.D. 1131/2002, los trabajadores, a partir de los sesenta años, podrán acceder a la jubilación parcial con reducción de su jornada dentro de los límites establecidos en dicho Real Decreto. Los interesados, deberán solicitarlo con tres meses de antelación a la fecha deseada, para que la empresa realice las gestiones oportunas para proceder a la contratación de otro trabajador, mediante un contrato de relevo.

Igualmente y de conformidad con el R.D. 1194/85, aquellos trabajadores con 64 años cumplidos que deseen acogerse a la jubilación con el cien por cien de los derechos, de mutuo acuerdo con la empresa, serán sustituidos por otro trabajador, perceptor de la prestación de desempleo o joven demandante de primera ocupación, mediante trabajo de igual naturaleza al que se extinga con la jubilación.

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 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el periodo de carencia necesario para tener derecho a la pensión de la Seguridad Social no inferior al 75% 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 el referido porcentaje.

En caso de reducirse la edad obligatoria de jubilación por disposición oficial, quedará este artículo sin efecto hasta tanto sean fijadas las nuevas edades en negociación entre las partes deliberantes del presente Convenio

## CAPITULO IV.- ASPECTOS ECONOMICOS

### Artículo 18º.- RETRIBUCIONES.

Para los años 2008, 2009 y 2010, se aplicarán las tablas salariales pactadas en el presente Convenio y que se adjuntan como anexo I.

Los incrementos salariales pactados para cada año son los siguientes:

Año 2008: IPC 2007 (4,2%)

Año 2009: IPC 2008 más 0,6% (2,00%)

Año 2010: IPC 2009 más 0,7%

La Tabla Salarial del año 2010, será revisada si el IPC a 31-12-2009 resultara positivo. En este caso, se confeccionará una nueva tabla para 2010 con el porcentaje del IPC constatado más 0,7%, que sustituirá a la reflejada en el presente Convenio.

### Artículo 19º.- COMPLEMENTOS PERSONALES.

Los trabajadores que vinieran percibiendo complementos personales en base a criterios de convenios anteriores, se les respetará la cantidad a título personal.

### Artículo 20º.- DIETAS.

#### 20.1 DIETA NACIONAL

Desde la firma del convenio, hasta el 31.12.2010., quedan fijadas las dietas de acuerdo con la siguiente escala:

<b>DIETA COMPLETA</b>	<b>43,40</b>
Alojamiento y desayuno	19,40
Comida	12,00
Cena	12,00

Dará derecho al percibo de la dieta completa, la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar, pernoctar y desayunar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12.00 horas y la llegada después de las 14.00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la comida de la noche, se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las 20.00 horas y retorne después de las 22.00 horas.

La parte de la dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las 00.00 horas.

## 20.2 DIETA INTERNACIONAL

Las dietas diarias para el transporte internacional desde la firma del presente Convenio hasta el día 31-12-2010, serán las siguientes:

PAISES	€
Alemania	56,40
Austria	61,94
Bélgica	48,34
Dinamarca	61,94
Francia	49,95
Grecia	59,78
Holanda	48,34
Inglaterra	56,57
Italia	59,43
Luxemburgo	49,05
Portugal	43,40
Suecia	61,94

En aquellas empresas en las que se esté abonando una cantidad por dietas superior, se respetará ésta a título personal, hasta que la pactada sea absorbida por la dieta del convenio.

## 20.3 DIETA EN PLAZA.-

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 del servicio, las comidas que por necesidades del servicio y a petición de las empresas tenga que realizar el personal de plaza, tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen la ayuda compensatoria por realizar la comida fuera de su domicilio y de su centro de trabajo, por necesidad de la empresa. Se abonarán a razón del 75% de la dieta nacional correspondiente a la comida, salvo que se disponga otra cosa en acuerdos de empresa.

## 20.4. DESPLAZAMIENTOS.

Los desplazamientos y 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. En caso de utilización voluntaria del vehículo propio, se negociará entre las partes el precio por kilómetro.

En caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, 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.

## Artículo 21º.- PLUS DE PRODUCTIVIDAD.

Dadas las peculiaridades de las Empresas de Transporte, sus diferentes organizaciones administrativas y comerciales, así como los diferentes servicios y vehículos empleados por las mismas, en cada caso, se podrá establecer un sistema de incentivos a negociar en el seno de cada empresa.

### **21.1. KILOMETRAJE.**

A partir del día 1 de septiembre de 2009, para el personal de conducción sujeto a la percepción del plus de kilometraje, se establecen las siguientes cantidades:

< 5000 Kilómetros	>5000 kilómetros
Exento	0,05 €/kilómetro

La percepción de este kilometraje, vendrá a compensar la posible realización de horas extraordinarias, y constituye el valor total de dicha compensación.

### **Artículo 22º.- PLUS DE ASISTENCIA.**

A partir del día 1 de septiembre de 2009, y para todo el personal afectado por este convenio, se acuerda un Plus de Asistencia de 38,00 € / mes durante la vigencia del Convenio.

El percibo de este Plus de Asistencia, está condicionado a la puntualidad y permanencia de los trabajadores en sus puestos de trabajo. Dicho Plus se perderá por falta de puntualidad de cuatro días o no asistencia de dos o más días al trabajo en un mes.

Unicamente se considerará causa justificada de inasistencia y por lo tanto no dará lugar a la pérdida de dicho plus, cuando sea debida a actividades sindicales de los representantes de los trabajadores y en el cometido de sus funciones.

Dicho Plus de Asistencia se percibirá por un máximo anual de once mensualidades, estando excluidas las pagas extraordinarias y las vacaciones.

### **Artículo 23º.- PLUS DE PELIGROSIDAD.**

Los Trabajadores que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen o transporten mercancías peligrosas, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera (ADR), percibirán un plus del 10% por día trabajado, calculado sobre el salario base.

### **Artículo 24º.- COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.**

Son Complementos de Puesto de Trabajo, y por lo tanto no consolidables, los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente, entre las que se incluyen las recogidas en el apartado de "obligaciones específicas de los conductores" del presente Convenio, así como la realización del mismo en trabajo a turnos. Su retribución será fijada entre la Empresa y los Representantes de los trabajadores, o directamente con éstos si no hubiere representación Sindical, en un porcentaje sobre el salario base o en una cantidad fija.

## **Artículo 25º.- NOCTURNIDAD.**

El personal que trabaje entre las 22 y las 6 horas de la mañana, percibirá por cada hora o fracción, un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 20% del valor de la hora.

Estas bonificaciones las percibirán aquellos trabajadores que por razón de turnos de trabajo efectúen su jornada dentro de estos límites.

Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella, o que sin haber sido contratado así, lo solicite voluntariamente el trabajador y lo acepte la Empresa.

## **Artículo 26º.- TRABAJOS EN DOMINGOS O FESTIVOS.**

A partir de la firma del presente Convenio, el trabajador que preste su servicio en Domingo o Festivo, percibirá un Complemento en concepto de DIETA EXTRA por importe de 43,00 € si supera media jornada, o de 21,50 € si no alcanza ésta.

Están exceptuados del percibo de esta dieta aquellos trabajadores que hayan sido específicamente contratados para trabajar en Domingos o Festivos, por la propia naturaleza de su actividad.

## **Artículo 27º.- QUEBRANTO DE MONEDA.**

El personal que realice funciones de cobro y/o pago de forma habitual, cualquiera que sea su categoría laboral, percibirá por el concepto de Quebranto de Moneda el 5% de su salario base convenio mensual, respetando los derechos adquiridos. Este concepto tiene la consideración de **percepción no salarial**, por lo que no computará, ni para las pagas extraordinarias ni durante el periodo de vacaciones.

## **Artículo 28º.- VALOR HORA ORDINARIA**

Para el cálculo del valor hora ordinaria, se estará a lo dispuesto en la Legislación vigente. La fórmula de su cálculo aceptada es la siguiente: Salario Base mensual más Complemento Personal por 15 mensualidades, más complementos salariales por 12 mensualidades, dividido todo ello entre el número de horas anuales pactado en este Convenio.

## **Artículo 29º.- HORAS EXTRAORDINARIAS.**

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 Convenio 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 los vehículos y de la documentación de los mismos, que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, y las que vengan motivadas por necesidades del servicio, período punta de producción, ausencias imprevistas, cambio de turno o otras circunstancias, con el límite máximo legalmente establecido.

Los valores pactados y que se reflejan en las tablas anexas, representan la cantidad a abonar por este concepto a todos los trabajadores, según sus categorías, excepto al personal de conducción sujeto a la percepción del plus de kilometraje, en cuyo caso la cantidad a abonar por la posible realización de horas extraordinarias, se corresponderá con el importe total del plus percibido.

Las horas extraordinarias realizadas en domingos o festivos tendrán un incremento del 20% del valor de las fijadas en la tabla.

## **Artículo 30º.- PAGAS EXTRAORDINARIAS**

Cada año natural, se devengarán 3 pagas extraordinarias por el importe del Salario Convenio mensual más complementos personales si los hubiere, cada una de ellas distribuidas en las siguientes fechas:

- La primera, con fecha límite el día 15 de Marzo, devengada por el año anterior.
- La segunda, con fecha límite 15 de Julio.
- Y la tercera en Navidad, con fecha límite 15 de Diciembre.

En los casos que el trabajador no alcance el año completo, se prorratearán de conformidad con las disposiciones vigentes en la materia.

## **CAPITULO V.- SALUD LABORAL**

### **Artículo 31º.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

#### **31.1.- RECONOCIMIENTO MÉDICO.**

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, realizarán un reconocimiento médico anual, considerándose a todos los efectos el tiempo empleado en dicho reconocimiento como trabajo efectivo.

Los resultados de los reconocimientos médicos gozarán de la debida confidencialidad, por lo que la empresa no tendrá acceso a los mismos, salvo consentimiento expreso del trabajador/a.

Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer en caso de maternidad.

#### **31.2 ACCIÓN PREVENTIVA Y EVALUACIÓN DE RIESGOS.**

Las Empresas firmantes del presente Convenio Colectivo, desarrollarán las acciones y medidas que sean necesarias en materia de seguridad y salud laboral, para lograr la sustitución de aquellas situaciones peligrosas, por las que entrañen poco o ningún peligro.

En todo caso, las empresas adoptarán las medidas, acciones, planteamientos, para lograr que las condiciones de trabajo representen el menor riesgo posible y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores/as.

Todas las actuaciones que, en materia de seguridad y salud laboral pongan en marcha conjuntamente empresas y trabajadores/as irán encaminadas a lograr una mejora en la calidad de vida y salud de los trabajadores/as.

En este sentido, se instará la elaboración de un Plan Sectorial de Prevención para formar a todos los trabajadores según Ley, creando la figura del Delegado de Prevención Sectorial con horas laborales, adquiriendo el compromiso entre las partes para elaborar un catálogo de enfermedades profesionales y la jubilación anticipada en el Sector.

Como primera medida, y de acuerdo con la legislación vigente, las empresas que suscriben el presente Convenio Colectivo, elaborarán en sus centros de trabajo un Plan de Evaluación Inicial de Riesgos, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad, el puesto de trabajo en concreto, así como la formación del trabajador/a que desempeña dicho puesto de trabajo.

En el supuesto de que los resultados de la evaluación lo hicieran necesario, el empresario, tras la comunicación del resultado de los mismos al Delegado de Prevención, o Comité de Empresa en su defecto, o Representante Sindical, adoptará aquellas actividades de prevención más adecuadas y eficaces, para garantizar un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.

La evaluación de riesgos en el supuesto de situación de embarazo o lactancia, habrá de detectar si las condiciones de trabajo, pueden influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto en aquellas actividades que presenten riesgo específico. En este supuesto el empresario deberá adoptar las medidas necesarias para evitar dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones de trabajo o tiempo de trabajo.

Cuando no fuera posible dicha adaptación, y tras informe certificado del médico de la Seguridad Social, se efectuará un cambio de puesto de trabajo o función diferente compatible con su estado.

Los trabajadores/as afectados por este Convenio Colectivo, tienen el derecho a la información y formación sobre las condiciones de trabajo, actividad, maquinaria, tecnología, que de alguna manera pudieran representar riesgo para su salud y seguridad personal o colectiva en el trabajo.

### **31.3 COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD.**

Se constituirá como órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales, el Comité de Seguridad y Salud, en aquellas empresas de 50 o más trabajadores/as.

Estará formado por Delegados de Prevención y por el Empresario en número igual al número de Delegados de Prevención.

Por mutuo acuerdo entre las partes, se fijará un calendario de reuniones, si así lo consideran oportuno.

La Comisión mixta paritaria de este Convenio, desarrollará lo previsto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, elaborando el reglamento de funcionamiento y la creación del Comité de Seguridad y Salud.

### **31.4 DELEGADOS DE PREVENCIÓN – CRÉDITO HORARIO.**

El tiempo utilizado por los Delegados de Prevención reconocidos por la LPRL 31/1995, para el desempeño de las funciones previstas en dicha Ley, será considerado como de ejercicio de funciones de representación a efectos de la utilización del crédito de horas mensuales retribuidas. Esto supone que cada Delegado de Prevención dispondrá de un crédito de horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de acuerdo con el siguiente baremo:

Hasta 100 trabajadores: 15 horas.  
 De 101 a 250 trabajadores: 20 horas.  
 De 251 a 500 trabajadores: 30 horas.  
 De 501 a 750 trabajadores: 35 horas.  
 De 751 trabajadores en adelante: 40 horas.

## **CAPITULO VI.- DEL PERSONAL**

### **Artículo 32º.- FUNCIONES Y CATEGORIAS.**

Con motivo de los cambios tecnológicos del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera, se considera conveniente efectuar una revisión de funciones y de categorías profesionales, y en este sentido se establece una nueva clasificación de personal, que a continuación se consigna, y que 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 la empresa.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo 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**

**32.1. 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.

**32.1.1. Director de Area o Departamento.-** Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Areas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

**32.1.2. 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 1 y 2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales -, si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

**32.1.3. 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.

**32.1.4. 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.

**32.1.5. 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.

**32.1.6. 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.

**32.1.7. 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.

**32.1.8. 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 tráfico, 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.

**32.1.9. 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.

**32.1.10. 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 inherente 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.

**32.1.11. 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.

**32.1.12. 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.

**32.1.13. Contramaestre o Encargado.**- Comprende esta categoría a aquéllos 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.

**32.2. 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:

**32.2.1. 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.

**32.2.2. Oficial de Segunda.**- Pertenecen a esa categoría aquéllos 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.

**32.2.3. 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 distribuirlas 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.

**32.2.4. 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.

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

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

**32.3. 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:

**32.3.1. Conductor mecánico.-** Es el empleado que, estando en posesión del carnet 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 le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

**32.3.2. Conductor.-** Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, 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.

**32.3.3. Conductor - Repartidor de vehículos ligeros.-** Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet 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.

### **Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 32.3.1. y 32.3.2.**

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:

#### **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. Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
- b) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- c) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

**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.

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

**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. Se asimila también el Conductor Palista, que además maneja las excavadoras y se cuida del engrase y vigilancia de la maquinaria a su cargo.

**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.

**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.

**32.3.4. 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.

**32.3.5. 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.

**32.3.6. 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 encomendársela 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.

**32.3.7. 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.

**32.3.8. 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 acreditativo entregará al término del servicio a quien corresponda.

**32.4. 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:

**32.4.1. 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.

**32.4.2. 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.

**32.4.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.-** Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

**32.4.4. 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.

**32.4.5. Oficial de Primera de Oficios.-** Se incluye en esta categoría a aquéllos 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.

**32.4.6. 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 5 o 6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

**32.4.7. 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.

**32.4.8. Peón Ordinario.-** Es aquél 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.

## CAPITULO VII.- DERECHOS SINDICALES

### Artículo 33º.- CUOTA SINDICAL.

Ambas partes se comprometen a lo articulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

En consecuencia se desarrollaran los siguientes aspectos:

- Respeto a la libre sindicación (afiliación) de los trabajadores.
- Admitir la libre actividad sindical (reuniones, cobros de cuotas, reparto de publicaciones, etc.) siempre que no perturbe la actividad normal de la empresa.
- Descuento en nómina de la Cuota Sindical de los trabajadores afiliados que así lo soliciten.
- Excedencia para ocupar cargos sindicales.
- Acumulación de las horas sindicales de los Delegados o miembros de Comités de Empresa en uno o varios de sus miembros, cuando así lo acuerden.

Las empresas, a aquellos Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa que participen como miembros titulares de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Mercancías de Cantabria, les facilitarán los permisos que se pacten a fin de que obtengan las máximas facilidades en su labor de negociadores y durante toda su duración.

Ningún Delegado de Personal, miembro de Comité de Empresa o Delegado Sindical, podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional por causa o razón del desempeño de su representación legal, garantizando la percepción de todos los conceptos económicos según Convenio Colectivo.

## **Artículo 34º.- ACUMULACION DE HORAS.**

Las horas mensuales para actividades sindicales que la Ley faculta a los Delegados Sindicales, Delegados de Personal o miembros del Comité, de Empresa, podrán ser acumuladas en la misma persona, por períodos de hasta 3 meses y siempre previa notificación de tal extremo a la Dirección de la Empresa.

## **CAPITULO VIII.- CONTRATACIÓN Y FORMACIÓN.**

### **Artículo 35º.- DERECHO DE INFORMACION LABORAL SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO**

Se fija el contenido del Derecho de Información de los representantes de los Trabajadores en la Empresa en materia de Contratación Laboral, estableciendo para ello la obligación del Empresario de entregar a aquellos, una copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, exceptuándose los de relación laboral especial de alta dirección, todo ello, en la forma legalmente establecida al efecto.

### **Artículo 36º.- FINIQUITO Y EXTINCIÓN.**

De conformidad con el artículo 49 del Estatuto de los trabajadores, toda comunicación de cese de los contratos que no tengan regulación sobre el plazo de preaviso establecido legalmente, se acuerda que sea de quince días para ambas partes. Dicho preaviso deberá formalizarse por escrito. Toda comunicación de cese por parte de la empresa deberá ir acompañada de la propuesta de disposición del finiquito.

### **Artículo 37º.- FORMACION.**

Se constituye la Comisión Paritaria Sectorial de Formación del Sector de Mercancías de Cantabria que estará compuesta por cuatro representantes de las empresas y cuatro representantes de los sindicatos firmantes de este Convenio.

En el plazo de tres meses después de la firma del presente Convenio Colectivo, se llevará a cabo la efectiva constitución de dicha Comisión de Formación, así como la definición del Plan General y Específico de Formación Profesional para el sector bajo las siguientes directrices:

Todos los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo tienen derecho a que se les facilite por parte de las empresas, en la medida de lo posible y sin que se condicione la prestación del servicio, la realización de cursos de perfeccionamiento profesional y el acceso a cursos de reconversión y capacitación profesional y formación ocupacional específica de aplicación en la actividad del Sector.

En todos los casos, los trabajadores deberán acreditar mediante la entrega de los justificantes de matriculación y asistencia, la efectiva realización de los cursos de estudio, formación y reciclaje para tener derecho a tales beneficios.

Los cursos de reciclaje así como los que se realicen por expreso interés de la empresa, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo, acordándose entre las partes bien la compensación horaria o bien la económica.

La Comisión Paritaria de Formación, de forma directa en régimen de conciertos con centros oficiales, homologados o reconocidos, organizará de forma periódica, cursos de adecuación profesional para la adaptación de los trabajadores afectados por este Convenio Colectivo, a fin de facilitar su integración en los respectivos oficios y categorías profesionales existentes en el Sector.

Si los trabajadores solicitaran licencias sin retribución para asistir a cursos, conferencias o seminarios no relacionados directamente con la actividad ni con su específica formación académica, profesional u oficio, corresponderá a la dirección de las empresas la decisión de facilitar su asistencia en función de la actividad empresarial y si su ausencia la condiciona.

Para el desarrollo de la Formación Profesional del Sector, se acuerda adherirse a los Acuerdos de Formación, tanto de ámbito estatal como de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

## **Artículo 38º.- PRÁCTICAS DE FORMACIÓN EN EMPRESAS.**

Las partes firmantes del presente Convenio dentro de los programas formativos elaborados por la Comisión Paritaria de Formación del mismo, acuerdan que, quienes tengan que completar su formación profesional en el sector del transporte de mercancías por carretera, puedan realizar sus prácticas en las Empresas del Sector que así lo soliciten.

Durante el tiempo de realización de las prácticas, los alumnos no mantendrán vinculación laboral alguna con la empresa, viniendo obligado el Centro de Formación autorizado por la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio, a suscribir los seguros correspondientes que la misma determine.

Las empresas abonarán a los alumnos en prácticas todos los gastos de alojamiento y manutención que originen, o bien el importe de las dietas establecidas en este Convenio. Asimismo, abonarán en concepto de beca la cantidad que la Comisión Paritaria de Formación de este Convenio determine.

## **CAPITULO IX. REGIMEN DISCIPLINARIO**

### **Artículo 39º.- FALTAS Y SANCIONES**

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 Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

### **Artículo 40º.- 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 v 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.

## **Artículo 41º.- 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 40, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 40.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 40.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 40.7), 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 (art. 40.4) 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.

## **Artículo 42º.- FALTAS MUY GRAVES**

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
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.

## **Artículo 43º.- EXCEPCIONES.**

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.

## **Artículo 44º.- SANCIONES**

1. Sanciones.- Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 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.

3. Teniendo en cuenta la importancia del tratamiento preventivo y asistencial sobre el consumo de drogas, y que se deberá promover la inserción laboral de los trabajadores que finalicen un proceso terapéutico en este sentido, las empresas afectadas por este Convenio, renuncian a actuar punitivamente contra quienes se sometan a terapias de deshabitación.

## **Artículo 45º.- PRESCRIPCIÓN.**

Las faltas de los trabajadores prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 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.

# **CAPITULO X. NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

## **Artículo 46º.- ACUERDO GENERAL.**

Las partes firmantes de este Convenio, asumen expresamente el Acuerdo General suscrito el día 20 de octubre de 1997, de una parte, en representación empresarial, por la CONFEDERACION ESPAÑOLA DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS (CETM) y, de la otra, en representación social, por los Sindicatos UNION GENERAL DE TRABAJADORES (UGT) y COMISIONES OBRERAS (CC.OO.) Asimismo, se adhiere al que sustituya al presente Acuerdo General.

## **Artículo 47º.- ADHESIÓN AL ORECLA.**

Las partes acuerdan que la solución de conflictos laborales que afecten a trabajadores y a las empresas incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio se someterán, con carácter previo a cualquier otro medio de solución, a la intervención del Organismo de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Cantabria. (O.R.E.C.L.A.), de acuerdo a lo establecido en el IV Acuerdo Interprofesional de Cantabria sobre solución extrajudicial de conflictos laborales, publicado en el Boletín Oficial de Cantabria el día 24.01.01.

Lo anterior supone:

- a) Solicitar la mediación – conciliación del Orecla como trámite preceptivo a la interposición en Cantabria de una demanda de conflicto colectivo o a la convocatoria de una huelga.
- b) Fomentar la mediación – conciliación del Orecla como trámite previo a la demanda judicial en todo tipo de conflictos laborales individuales.
- c) Fomentar el sometimiento a arbitraje como alternativa a la vía judicial.
- d) Fomentar la intervención del Orecla como cauce natural para la solución de los conflictos laborales, tanto jurídicos como los propios de la negociación.

### **Artículo 48º.- VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, son un total orgánico e indivisible, y a los efectos para su aplicación práctica será considerado globalmente con ese carácter.

En el supuesto de que la Jurisdicción competente, en el ejercicio de las facultades que le son propias, no aprobara alguno de los pactos del Convenio, éste quedará sin eficacia, debiendo reconsiderarse en su totalidad.

## **DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

Los atrasos del presente convenio, se abonarán con fecha límite 31 de diciembre de 2009.

Santander, 24 de septiembre de 2009

# ANEXO I

## TABLAS SALARIALES 2008/2010