

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empleo, Investigación y Universidades

6680 Resolución de la Dirección General de Dialogo Social y Bienestar Laboral, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio; denominación, Transportes El Mosca, S.A.

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo y de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Resuelvo

Primero.- Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0081/2019; denominado Transportes El Mosca, SA; código de convenio n.º 30103922012019; ámbito Empresa; suscrito con fecha 27/06/2019 por la comisión negociadora.

Segundo.- Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

Tercero.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 25 de septiembre de 2019.—La Directora General de Diálogo Social y Bienestar Laboral, Manuela Marín Gómez.

Convenio colectivo para Transportes El Mosca SA

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a las relaciones de trabajo / trabajadores de Transportes El Mosca S.A., dedicada al transporte de mercancías por carretera nacional e internacional con centro de trabajo en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

De acuerdo con lo establecido en los artículos 82.1 y 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, el presente convenio colectivo ha sido negociado entre la representación legal de la empresa y el Comité de Empresa.

Artículo 2. Ámbito temporal

Duración: El presente convenio tendrá una duración desde el 1 de enero de 2019 y hasta el 31 de diciembre de 2022.

Vigencia: El presente convenio entrará en vigor y resultará de obligado cumplimiento desde el día siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

Prórroga: Al término de su vigencia, el presente convenio queda automáticamente denunciado, prosiguiéndose la aplicación de la totalidad del mismo en tanto en cuanto no sea sustituido por un nuevo convenio.

A los efectos de la negociación del nuevo convenio, por cualquiera de las partes se presentará a la otra, para su estudio, el anteproyecto del mismo a partir del 1 de octubre de 2022.

Artículo 3. Vinculación a la totalidad

En el supuesto de que alguna o algunas de las normas pactadas resultasen modificadas por disposición legal, la Comisión Negociadora deberá estudiar, y acordar, en reunión extraordinaria convocada a tal fin, si procede la modificación parcial, o si tal modificación obliga a nueva reconsideración del texto del Convenio.

No se consideran modificaciones, a los efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la fijación de nuevos salarios, para cuya aplicación se estará a lo dispuesto en la norma legal correspondiente en cuanto a los mecanismos de absorción y compensación

En lo no previsto en el presente Convenio, se aplicará la legislación laboral como norma supletoria, siendo el convenio colectivo para las relaciones de trabajo de Transportes El Mosca SA de aplicación prioritaria sobre cualquier convenio de ámbito superior conforme las normas de concurrencia prevista en el Estatuto de los Trabajadores, especialmente en materia de cuantía del salario, complementos y dietas, horario y distribución de la jornada, y adaptación al ámbito de la empresa de la clasificación profesional.

Artículo 4. Compensación y absorción.

Las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa o por imperativo legal, en cómputo anual.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

Artículo 5. Comisión Paritaria.

Constitución. Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de cuatro miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

Corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.

La Comisión se reunirá, a instancias de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas. La Comisión levantará acta de cada una de sus reuniones. En las reuniones podrán ser oídos, sin voto, la representación legal de los trabajadores o de la empresa. Trascurridos cinco días desde la convocatoria sin que esta se haya reunido o se haya alcanzado un acuerdo se dará por no resuelta las discrepancias. En caso de discrepancia la Comisión Paritaria se someterá a los procedimientos establecidos en el ASECMUR-II."

Artículo 6. Organización del trabajo.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas

en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

Artículo 7. Obligaciones del trabajador.

El trabajador está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal, señalando con carácter enunciativo y no limitativo tales como: carga y descarga, control de temperaturas, gestión de siniestros o incidencias en el vehículo, o control de palets o mercancía, entre otras.

Artículo 8. Movilidad funcional:

Los trabajadores sujetos a este convenio, están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su nivel.

Para el grupo profesional denominado de "movimiento", no se considerará cambio de grupo profesional, ni movilidad funcional sustancial, el cambio en la ruta o trayectos realizados para los trabajadores -conductores- que prestan servicio tanto para servicios nacionales o internacionales, pudiendo alternar o cambiar el ámbito de prestación de servicios según las necesidades de la empresa.

Artículo 9. Clasificación profesional del personal.

Para la clasificación del personal y grupos profesionales se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Regional y al Acuerdo General de empresas de Transporte.

Artículo 10. Formalización y duración del contrato.

Se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Regional y al Acuerdo General de empresas de Transporte.

Artículo 11. Período de prueba

Se estará a lo previsto en el Convenio Colectivo Regional y al Acuerdo General de empresas de Transporte.

Artículo 12. Extinción del contrato.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores que voluntariamente dejen de

prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo a la dirección de la misma fehacientemente, por escrito y con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha del cese cuando se trate de empleados pertenecientes al Grupo I (Personal Superior y Técnico) y una antelación de quince días para el resto de Grupos y Categorías Profesionales, conforme a la clasificación y grupos profesionales prevista en el Convenio Regional y/o al Acuerdo General de empresas de Transporte

Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Artículo 13. Denuncia de los contratos de duración determinada.

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

Artículo 14. Jornada de trabajo. Registro Horario.

La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual, distribuido de forma irregular.

No se computará como trabajo efectivo los veinte minutos de descanso diario para el "bocadillo".

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

Dada la especial actividad de la empresa y necesidades del servicio la jornada se distribuirá de lunes a domingo.

Para los conductores, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan y sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los conductores que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

Registro horario. en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 34 ET, el registro de jornada se realizará mediante marcaje personalizado e individual conforme los medios técnicos dispuestos por la empresa (huella digital o aplicación móvil), estando a disposición de los trabajadores o sus representantes legales. Los trabajadores deberán registrar el inicio y el final de la jornada así como las pausas que se produzcan.

Lo dispuesto en materia de registro horario no será de aplicación para los trabajadores a los que les sea de aplicación el Real Decreto de Jornada Especiales 1561/1995, personal de movimiento.

Artículo 15. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este convenio, con excepción de los conductores cuya cuantía y sistema de devengo se establece en las tablas salariales de este convenio, el valor de la hora extraordinaria de cada categoría profesional será el resultado de dividir el importe de la suma de los siguientes conceptos, en cómputo anual, salario base (SB) + gratificaciones

extraordinarias de marzo, julio y diciembre (GE) + plus de asistencia (PA) + complemento personal de antigüedad (CA) en su caso / entre la jornada laboral (JL) en cómputo anual.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Las horas trabajadas durante los días festivos, de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, se retribuirán como extraordinarias o se compensarán por descansos en proporción equivalente al importe de la hora extraordinaria.

Artículo 16. Horas extraordinarias estructurales.

Dadas las especiales características de la actividad, y los múltiples factores que condicionan la realización del tras la jornada, 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 de la empresa, los trabajadores se obligan, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, carga, descarga, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

Artículo 17. Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos, excluyéndose en todo caso por la mayor actividad de la empresa el mes de diciembre.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base más el plus de asistencia y el complemento personal de antigüedad.

Distribución. Las vacaciones se disfrutarán, dependiendo de las necesidades del servicio. En cada sección se elaborará un calendario, en el que basándose en las peticiones del personal, que serán atendidas por orden de antigüedad, se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado, teniendo en cuenta que el inicio del periodo habrá de caer en lunes.

Los calendarios serán confeccionados en el último trimestre de cada año, para su aplicación al año siguiente y se expondrán en el tablón de anuncios de la empresa para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados al menos con quince días

de antelación. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Artículo 18. Licencias.

Se estará a lo dispuesto en la legislación laboral vigente, Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Regional para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y al Acuerdo General de empresas de Transporte

Artículo 19. Seguro de accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por sí mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de sus trabajadores que garantice a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 25.000 € en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual y 35.000 € en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta, derivadas ambas de accidente de trabajo.

El empresario facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En el 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 accidentes, con el límite de 25.0000 €.

Artículo 20. Otras mejoras sociales.

1.- Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los trabajadores en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad ocurridos en el extranjero sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar del trabajador se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de los trabajadores, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

Artículo 21. Ropa de trabajo.

Las empresas facilitarán a sus trabajadores, como mínimo cada año, las siguientes prendas de trabajo:

- Personal de movimiento: Cazadora, jersey, polo, y pantalón tanto de invierno como de verano.
- Personal de talleres: Dos monos para invierno, y polo y pantalón en verano.
- Conductores-repartidores: Chaleco, sudadera, pantalón y camiseta de invierno y de verano.

Las empresas facilitarán los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

El uso y la correcta conservación y limpieza de las prendas mencionadas como de los EPI será obligatorio, constituyendo falta muy grave la negativa expresa y sin justa causa a utilizar las mismas.

Artículo 22. Derechos sindicales.

Se estará a lo dispuesto en el convenio colectivo de sector y demás regulación laboral concordante.

Artículo 23. Salario.

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

El salario en especie no podrá exceder en ningún caso del 30 por 100 del salario total del trabajador.

El salario y su cuantía vienen detallados conforme el ANEXO del presente convenio.

La tablas salariales para el año 2019 serán de aplicación a partir de la fecha de su publicación, sin efectos retroactivos. Para los años 2020, 2021 y 2022 se incrementan los conceptos salariales de la tabla en un 0,5% cada año.

El complementos salarial denominado kilometraje no experimentará incremento alguno para los años de vigencia del convenio.

Artículo 24. Percepciones no salariales.

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

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 25. Retribuciones fijas.

Las retribuciones fijas de los trabajadores estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categorías.
- b) Plus de asistencia.
- c) Plus de transporte.

Cuantía de las retribuciones: la cuantía de las retribuciones es la que figura en las Tablas Salariales ANEXAS al presente convenio.

Artículo 26. Plus de asistencia.

El trabajador percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como ANEXO.

De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá al trabajador el 20% por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50% por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes, dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20% del plus por cada día de inasistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo, dará lugar a pérdida total del plus.

Artículo 27. Plus de transporte.

Este plus, cuya cuantía viene reflejada en el ANEXO de este convenio, se percibirá por cada día de asistencia efectiva al trabajo (excluyendo las vacaciones), para compensar al trabajador por su desplazamiento desde el lugar de su residencia hasta el centro habitual de trabajo y a la inversa. Su importe diario será el resultado de dividir el importe mensual por veinticinco. El plus de transporte se devengará por once meses y se abonará prorrateado mensualmente.

Artículo 28. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias una marzo, otra en julio y otra en diciembre y se abonarán a razón de 30 días de salario base del presente convenio más el complemento personal de antigüedad en su caso. Estas gratificaciones se harán efectivas, respectivamente 15 de julio y 22 de diciembre. No obstante, la paga extraordinaria de marzo se abonará mensualmente en la parte proporcional correspondiente.

Artículo 29. Plus de kilometraje.

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere de este convenio cuyas cuantías se señalan en el ANEXO, dependiendo del ámbito del transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y tipo de vehículo conducido.

Artículo 30. Nocturnidad.

El trabajo considerado nocturno, de acuerdo con el artículo 36 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 15% sobre el salario base, excepción hecha de los conductores y personal de movimiento cuyo sistema de retribución ya comprende el trabajo considerado nocturno.

Artículo 31. Traslados y desplazamientos.

Se estará a la regulación prevista en el Convenio Regional.

Artículo 32. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

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

La empresa, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento, considerándose alojamiento, en el caso de los conductores mecánicos y conductores, la propia cama del vehículo cuando vaya provisto de ella. Tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Tendrán derecho a la percepción de dietas los trabajadores que por razón de su trabajo se encuentren desplazados en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, en las siguientes franjas horarias:

- Entre las 6 y las 8 horas para el desayuno.
- Entre las 14 y 16 horas para la comida.
- Entre las 21 y las 23 horas para la cena.

El derecho a la percepción de dietas solo se devengará en el caso de que el trabajador permanezca desplazado durante la totalidad del tiempo a que se refiere cada una de las franjas horarias consideradas y siempre que su horario de trabajo normal no esté establecido específicamente durante dichas franjas horarias, como es el caso de la jornada continuada o el trabajo a turnos.

Para todos los trabajadores afectados por el presente convenio se establecen, en concepto de dietas, las cuantías que se reflejan en el ANEXO de este convenio.

Artículo 33. Prohibición de transportar personas ajenas a la empresa.

Los conductores de camiones y vehículos, no deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados por escrito.

Artículo 34. Obligaciones y responsabilidad de los conductores.

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, están obligados a cumplir con el registro de su actividad mediante el tacógrafo o los medios técnicos que la legislación les exija.

El conductor o conductor mecánico facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo ésta a disposición de la empresa al menos cada treinta y un días, con el fin de evitar que se superpongan datos. No obstante, la empresa

podrá establecer otra frecuencia en la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que éste último deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla, en caso contrario la empresa liquidará el finiquito sobre conceptos salariales fijos, quedando pendiente y sin devengo de intereses, aquellos conceptos variables asociados a la actividad de conducción.

Así mismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacógrafo del vehículo, al menos una vez cada tres meses, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el trabajador el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

Artículo 35. Permiso de conducir.

Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales de movimiento, están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

En el caso de pérdida de la autorización para la conducción conduciendo vehículos ajenos a la empresa, procederá la suspensión del contrato con baja en Seguridad Social del contrato de trabajo hasta la obtención o reactivación de la licencia que le habilite para conducir.

En caso de que la pérdida de la licencia para la conducción sea como consecuencia de la conducción bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otra circunstancia prohibida será considerado como un incumplimiento contractual y transgresión de la buena fe contractual muy grave y causa de despido disciplinario.

Artículo 36. Obligaciones de la empresa.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiere retirado un agente encargado del control.

El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.

La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de las mismas a los conductores interesados que así lo soliciten.

Las empresas también entregarán, a los conductores que lo soliciten, copias de los datos transferidos de la tarjeta del conductor y las versiones impresas de dichas copias.

Artículo 37. Formación de reciclaje de los conductores.

1.- Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán

impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El coste de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.- A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

Artículo 38.- Política de privacidad, control y acceso a medios telemáticos.

Dadas las especiales características del trabajo y actividad de la empresa, la empresa podrá poner a disposición del trabajador ciertas herramientas electrónicas, debiendo destinarse su uso para fines estrictamente profesionales.

En concreto la empresa podrá facilitar al trabajador, entre otros, los siguientes medios: cuenta de correo electrónico corporativo, ordenador, tablet y teléfono móvil.

Dichos medios son propiedad de la empresa, así como todos los mensajes almacenados o transmitidos mediante cualquiera de ellos.

En consecuencia, todos los programas, archivos y documentos incluidos en los sistemas y equipos informáticos de la empresa, son propiedad de la misma y deben utilizarse exclusivamente con una finalidad profesional, sin que, en consecuencia, puedan ser utilizados para un uso personal o privado, y sin que el trabajador pueda albergar algún tipo de expectativa de privacidad respecto a su contenido o en cuanto al uso que hagan de los mismos.

A tal efecto, la empresa, sin aviso previo, podrá efectuar un control periódico del uso exclusivamente empresarial y laboral de los medios que sean puestos a disposición del trabajador, advirtiéndole de forma expresa al mismo de la posibilidad de inspección empresarial del correo electrónico corporativo, programas instalados y/o archivos incluidos en los sistemas y equipos informáticos de la empresa.

Los trabajadores son conocedores de las opciones de información de geolocalización que el uso de estos dispositivos permite a la empresa para el control de la actividad profesional y prestación de servicios, así como de los medios de control o de información embarcada en los vehículos.

Por último, los trabajadores se comprometen a cuidar y conservar con la diligencia debida cuantos medios informáticos y herramientas electrónicas ponga la empresa a su disposición, durante el ejercicio de su jornada laboral.

El uso indebido de los medios electrónicos o herramientas de trabajo será causa de sanción disciplinaria, pudiendo en su caso ser causa de despido.

Artículo 39.- Régimen disciplinario.

Para la aplicación del régimen aplicable en la empresa se estará a lo previsto en el convenio colectivo del sector y demás disposiciones concordantes.

Artículo 40.- Jubilación forzosa.

Con el fin de favorecer la renovación de plantilla, y la estabilidad en el empleo, será causa de extinción del contrato de trabajo en el caso de que el trabajador alcance la edad legal de jubilación y tenga derecho a percibir el 100

por 100 de la pensión que le corresponda. En este caso, de manera simultánea a la extinción del contrato de trabajo del trabajador que accede a la jubilación, la empresa procederá a la contratación indefinida de un trabajador o a la conversión en indefinido de un contrato temporal vigente en la empresa.

Artículo 41.- Lenguaje neutro.

En el texto del convenio se ha utilizado “trabajador” como genérico para englobar a las trabajadoras y trabajadores, sin que esto suponga ignorancia a las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja.

Artículo 42.- Medidas para promover la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 85.1 del Estatuto de los trabajadores y la de la Ley Orgánica 3/2007, las partes firmantes del presente Convenio declaran su voluntad de respetar el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo.

El Plan de Igualdad vigente en la empresa, acordado entre representantes de los trabajadores y de la empresa, establece los siguientes compromisos:

- Dar cumplimiento a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- Concretar en medidas detalladas los valores de la empresa en favor de la igualdad, la no discriminación por razón de sexo y la integración.
- Prevenir y, en su caso, canalizar y resolver los casos de acoso que se produzcan en el seno de la empresa y su entorno directo.
- Favorecer el desarrollo de las personas dentro de la empresa y la conciliación de su vida personal y profesional.
- Asegurar que la toma de decisiones se basa en criterios objetivos garantizando la transparencia de los procesos.
- Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización sobre igualdad.

El Plan de Igualdad pone especial atención en cuanto al cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres atendiendo a la selección y reclutamiento, formación, comunicación, promoción interna y conciliación de la vida personal y laboral.

La Comisión de Igualdad de la empresa, integrada por representación empresarial y la representación de los trabajadores, se comprometen a cumplir con las siguientes funciones establecidas:

- Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan de Igualdad.
- Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- Proposición de medidas para el mejor cumplimiento de los objetivos a la vista de la efectividad de las medidas concretas adoptadas.
- Elaboración de un informe anual, donde se reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido.
- Impulsar las acciones de información y sensibilización de la plantilla.



Todas aquellas nuevas medidas acordadas por los miembros de la Comisión de Igualdad serán incorporadas al Plan de igualdad en futuras revisiones.

Artículo 43.- Inaplicación de condiciones de trabajo.

De conformidad con lo previsto en el Art. 85.3 c) del ET para el caso de discrepancias en el proceso de inaplicaciones de condiciones de trabajo las partes acuerdan su adhesión a los procedimientos establecidos en el ASECMUR-II.

ANEXOS
SALARIOS CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA
TRANSPORTE EL MOSCA SA

TABLA SALARIAL AÑO 2019

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
Jefe de Sección	1.045,15	173,87	107,20	18.942,90
Jefe de Negociado	999,73	173,87	107,20	18.261,66
Jefe de Tráfico de Primera	1.045,15	173,87	107,20	18.942,90
Jefe de Tráfico de Segunda	954,27	173,87	107,20	17.579,75
Encargado General	1.031,53	173,87	107,20	18.738,57
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	999,73	173,87	107,20	18.261,66
Jefe de Taller	1.136,04	173,87	107,20	20.306,22
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	955,19	173,87	107,20	17.593,57
Oficial de Segunda	918,82	173,87	107,20	17.047,93
Auxiliar	886,10	173,87	107,20	16.557,22
Telefonista	863,31	173,87	107,20	16.215,25
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Encargado de Almacén	955,19	173,87	107,20	17.593,57
Jefe de Equipo	918,82	173,87	107,20	17.047,93
Encargado de Garaje	955,19	173,87	107,20	17.593,57
Conductor Mecánico	960,29	173,87	107,20	17.670,04
Conductor	921,49	173,87	107,20	17.088,03
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	917,52	173,87	107,20	17.028,39
Capitónista	917,52	173,87	107,20	17.028,39
Mozo Especializado Carretillero	917,52	173,87	107,20	17.028,39
Mozo Especializado	897,67	173,87	107,20	16.730,73
Auxiliar Almacén-Basculero	886,06	173,87	107,20	16.556,55
Mozo	874,73	173,87	107,20	16.386,57
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza	863,31	173,87	107,20	16.215,25
Guarda	851,49	173,87	107,20	16.038,04
Personal de Mantenimiento y Limpieza	863,31	173,87	107,20	16.215,25
Jefe de Equipo o de taller	1.014,18	173,87	107,20	18.478,30
Oficial de Primera de Oficios	960,29	173,87	107,20	17.670,04
Oficial de Segunda de Oficios	921,49	173,87	107,20	17.088,03
Mozo Especializado de Taller	897,67	173,87	107,20	16.730,73
Peón Ordinario	874,73	173,87	107,20	16.386,57

***El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

TABLA SALARIAL AÑO 2020

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
Jefe de Sección	1.050,38	174,74	107,73	19.037,62
Jefe de Negociado	1.004,73	174,74	107,73	18.352,97
Jefe de Tráfico de Primera	1.050,38	174,74	107,73	19.037,62
Jefe de Tráfico de Segunda	959,04	174,74	107,73	17.667,65
Encargado General	1.036,69	174,74	107,73	18.832,26
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.004,73	174,74	107,73	18.352,97
Jefe de Taller	1.141,72	174,74	107,73	20.407,75
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	959,97	174,74	107,73	17.681,53
Oficial de Segunda	923,41	174,74	107,73	17.133,17
Auxiliar	890,53	174,74	107,73	16.640,01
Telefonista	867,62	174,74	107,73	16.296,33
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Encargado de Almacén	959,97	174,74	107,73	17.681,53
Jefe de Equipo	923,41	174,74	107,73	17.133,17
Encargado de Garaje	959,97	174,74	107,73	17.681,53
Conductor Mecánico	965,09	174,74	107,73	17.758,40
Conductor	926,10	174,74	107,73	17.173,47
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	922,10	174,74	107,73	17.113,54
Capitónista	922,10	174,74	107,73	17.113,54
Mozo Especializado Carretillero	922,10	174,74	107,73	17.113,54
Mozo Especializado	902,16	174,74	107,73	16.814,38
Auxiliar Almacén-Basculero	890,49	174,74	107,73	16.639,33
Mozo	879,10	174,74	107,73	16.468,51
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza	867,62	174,74	107,73	16.296,33
Guarda	855,75	174,74	107,73	16.118,23
Personal de Mantenimiento y Limpieza	867,62	174,74	107,73	16.296,33
Jefe de Equipo o de taller	1.019,25	174,74	107,73	18.570,69
Oficial de Primera de Oficinas	965,09	174,74	107,73	17.758,40
Oficial de Segunda de Oficinas	926,10	174,74	107,73	17.173,47
Mozo Especializado de Taller	902,16	174,74	107,73	16.814,38
Peón Ordinario	879,10	174,74	107,73	16.468,51

***El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

TABLA SALARIAL AÑO 2021

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
Jefe de Sección	1.055,63	175,62	108,27	19.132,81
Jefe de Negociado	1.009,76	175,62	108,27	18.444,74
Jefe de Tráfico de Primera	1.055,63	175,62	108,27	19.132,81
Jefe de Tráfico de Segunda	963,84	175,62	108,27	17.755,99
Encargado General	1.041,87	175,62	108,27	18.926,42
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.009,76	175,62	108,27	18.444,74
Jefe de Taller	1.147,43	175,62	108,27	20.509,79
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	964,77	175,62	108,27	17.769,94
Oficial de Segunda	928,03	175,62	108,27	17.218,84
Auxiliar	894,99	175,62	108,27	16.723,21
Telefonista	871,96	175,62	108,27	16.377,81
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Encargado de Almacén	964,77	175,62	108,27	17.769,94
Jefe de Equipo	928,03	175,62	108,27	17.218,84
Encargado de Garaje	964,77	175,62	108,27	17.769,94
Conductor Mecánico	969,92	175,62	108,27	17.847,19
Conductor	930,73	175,62	108,27	17.259,33
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	926,71	175,62	108,27	17.199,10
Capitonista	926,71	175,62	108,27	17.199,10
Mozo Especializado Carretillero	926,71	175,62	108,27	17.199,10
Mozo Especializado	906,67	175,62	108,27	16.898,46
Auxiliar Almacén-Basculero	894,94	175,62	108,27	16.722,53
Mozo	883,50	175,62	108,27	16.550,85
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza	871,96	175,62	108,27	16.377,81
Guarda	860,03	175,62	108,27	16.198,82
Personal de Mantenimiento y Limpieza	871,96	175,62	108,27	16.377,81
Jefe de Equipo o de taller	1.024,34	175,62	108,27	18.663,54
Oficial de Primera de Oficios	969,92	175,62	108,27	17.847,19
Oficial de Segunda de Oficios	930,73	175,62	108,27	17.259,33
Mozo Especializado de Taller	906,67	175,62	108,27	16.898,46
Peón Ordinario	883,50	175,62	108,27	16.550,85

***El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

TABLA SALARIAL AÑO 2022

CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	PLUS TRANSPORTE	TOTAL ANUAL
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO				
Jefe de Sección	1.060,91	176,49	108,81	19.228,47
Jefe de Negociado	1.014,81	176,49	108,81	18.536,96
Jefe de Tráfico de Primera	1.060,91	176,49	108,81	19.228,47
Jefe de Tráfico de Segunda	968,66	176,49	108,81	17.844,77
Encargado General	1.047,08	176,49	108,81	19.021,05
Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.014,81	176,49	108,81	18.536,96
Jefe de Taller	1.153,16	176,49	108,81	20.612,34
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Oficial de Primera	969,59	176,49	108,81	17.858,79
Oficial de Segunda	932,67	176,49	108,81	17.304,93
Auxiliar	899,46	176,49	108,81	16.806,82
Telefonista	876,32	176,49	108,81	16.459,70
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO				
Encargado de Almacén	969,59	176,49	108,81	17.858,79
Jefe de Equipo	932,67	176,49	108,81	17.304,93
Encargado de Garaje	969,59	176,49	108,81	17.858,79
Conductor Mecánico	974,77	176,49	108,81	17.936,42
Conductor	935,38	176,49	108,81	17.345,63
Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	931,35	176,49	108,81	17.285,10
Capitonista	931,35	176,49	108,81	17.285,10
Mozo Especializado Carretillero	931,35	176,49	108,81	17.285,10
Mozo Especializado	911,20	176,49	108,81	16.982,95
Auxiliar Almacén-Basculero	899,42	176,49	108,81	16.806,14
Mozo	887,91	176,49	108,81	16.633,60
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES				
Ordenanza	876,32	176,49	108,81	16.459,70
Guarda	864,33	176,49	108,81	16.279,81
Personal de Mantenimiento y Limpieza	876,32	176,49	108,81	16.459,70
Jefe de Equipo o de taller	1.029,47	176,49	108,81	18.756,86
Oficial de Primera de Oficios	974,77	176,49	108,81	17.936,42
Oficial de Segunda de Oficios	935,38	176,49	108,81	17.345,63
Mozo Especializado de Taller	911,20	176,49	108,81	16.982,95
Peón Ordinario	887,91	176,49	108,81	16.633,60

***El plus de transporte se percibirá prorrateado por 11 meses en 12 mensualidades.**

**PLUS DE KILOMETRAJE PARA LOS AÑOS 2019, 2020,
2021 y 2022.**

La empresa para los conductores y conductores mecánicos abonará un complemento salarial denominado kilometraje, dicho plus de kilometraje se distribuirá de la siguiente forma y se reflejará así en el recibo de salarios:

- El 50% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.
- El 40% del total para cubrir las posibles horas de presencia.
- El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según los registros de los discos diagrama del tacógrafo o tarjeta del conductor.

Recorridos en vacío: Los kilómetros que se realicen con camión vacío, se reducirán las percepciones establecidas para los conductores en el 25 por 100.

Plus kilometraje	
nacional	internacional
0,032 €/km	0,045 €/km

IMPORTE DIETAS AÑOS 2019, 2020, 2021 y 2022.

Concepto	Territorio Nacional	Territorio Extranjero
Desayuno	3€	5 €
Comida	12 €	15 €
Cena	5 €	10 €
Cama	3€	5€