

bros de la Mesa.

5. En general, y a menos que en el reglamento interno de la Mesa se disponga otra cosa para asuntos concretos, el régimen de adopción de acuerdos tiene que ser por unanimidad, como expresión de consenso de todas las instituciones y organizaciones integrantes de la Mesa. El consenso mencionado tiene que establecerse mediante una manifestación expresa en este sentido del presidente o presidenta y de los portavoces de cada organización.

Sexto

Comisión Permanente de Seguimiento de la Economía Balear

1. Para asegurar la adecuada coordinación entre el Gobierno de las Illes Balears y el resto de instituciones y organizaciones miembros de la Mesa, se crea la Comisión Permanente de Seguimiento de la Economía Balear, como órgano con las funciones consultivas internas o de asesoramiento de la Mesa.

2. La Comisión Permanente tiene la composición siguiente:

- 1 representante de la Consejería de Presidencia
- 1 representante de la Consejería de Economía, Hacienda e Innovación
- 1 representante de la Consejería de Turismo
- 1 representante de la Consejería de Asuntos Sociales, Promoción e Inmigración
- 1 representante de la Consejería de Trabajo y Formación
- 1 representante de la Federación de las Entidades Locales de las Illes Balears (FELIB)
- 1 representante para cada una de las organizaciones sindicales más representativas
- 1 representante para cada una de las organizaciones empresariales más representativas
- 1 representante del sector turístico
- 1 representante del sector de la construcción
- 1 representante de las cajas de ahorros

3. Los vocales de la Administración de la Comunidad Autónoma que se integran en el seno de esta Comisión son los mismos miembros de la Mesa de Seguimiento de la Economía Balear.

4. Los vocales que tienen que formar parte de la Comisión, tanto en representación de las administraciones locales, las organizaciones empresariales y sindicales como del sector privado, son propuestos por la Mesa de entre sus miembros. La presidencia de la Mesa dispondrá el nombramiento y el cese.

5. El presidente o presidenta y el secretario o secretaria de la Comisión Permanente de Seguimiento serán los que lo sean de la Mesa de Seguimiento de la Economía Balear.

6. Es facultad de la presidencia de la Comisión convocarla y fijar el orden del día. La Comisión puede reunirse dentro el periodo comprendido entre las sesiones ordinarias de la Mesa cuando lo determine al presidente o presidenta a instancia propia o cuando lo soliciten, al menos, un tercio de los miembros de la Comisión.

7. Teniendo en cuenta la materia de los asuntos que tengan que tratarse, la presidencia de la Comisión también puede convocar a las reuniones otros miembros de la Mesa de Seguimiento de la Economía Balear. Estas personas convocadas podrán asistir con voz, pero sin voto.

8. En todo aquello que no se haya previsto en la norma de constitución, la Comisión tiene que ajustarse a la legislación reguladora de los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Séptimo

Normas de funcionamiento

1. La Comisión tiene que estudiar, en reunión plenaria y por unanimidad de los miembros, la necesidad de un reglamento interno que completará las normas propias de funcionamiento del órgano colegiado establecidas en esta Resolución.

2. En todo aquello que no se haya previsto en la norma de constitución, o el eventual reglamento interno que la complementa, el funcionamiento de la Mesa tiene que ajustarse a la legislación reguladora de los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Octavo

Medios

El funcionamiento de la Mesa y de la Comisión será atendido con los medios personales y materiales de la Consejería de Presidencia, por lo que no supone ningún incremento del gasto público.

Noveno

Sesión constitutiva

A efectos de iniciar las actividades de la Mesa de Seguimiento de la Economía Balear lo antes posible:

1. Hasta que el Consejo de Gobierno no se reúna y acorde los nombramientos a que se refieren los apartados 3.2 y 4.2, los vocales representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma serán los titulares de las consejerías, y el presidente de la Mesa el titular de la Consejería de Presidencia.

2. Las entidades que la integran tendrán que enviar sus propuestas a la Consejería de Presidencia en un plazo no superior a un mes desde la publicación mencionada.

3. En el supuesto de las restantes administraciones y sectores, hasta que sus órganos de gobierno no puedan hacer la propuesta de nombramiento, serán vocales sus presidentes o representantes legales en las Illes Balears. En el supuesto del apartado tercero 1 e, asistirán como representantes los respectivos presidentes de las Cámaras Oficiales.

Décimo

Publicación de la Resolución

Esta Resolución tiene que publicarse en el Boletín Oficial de les Illes Balears.

Contra esta resolución -que agota la vía administrativa- puede interponerse un recurso potestativo de reposición frente al consejero de Presidencia en el plazo de un mes contador desde el día siguiente de la publicación de la Resolución, de acuerdo con el artículo 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, y el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de régimen jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

También puede interponerse directamente un recurso contencioso administrativo frente al Juzgado Contencioso o la Sala Contenciosa del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears en el plazo de dos meses contadores desde el día siguiente de la publicación de la Resolución, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contenciosa administrativa.

Palma, 15 de septiembre de 2008

**El consejero de Presidencia**

Albert Moragues Gomila

— o —

## CONSEJERÍA DE TRABAJO Y FORMACIÓN

Num. 17113

**Resolución del Director General de Trabajo por la que se registra, se dispone el depósito y la publicación oficial del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera de les Illes Balears.**

Visto el texto citado en el asunto, de acuerdo con el art. 90.3 del Estatuto de los Trabajadores, el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de Trabajo y el art. 60 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, de 13 de enero;

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.- Ordenar la inscripción del Convenio de la referencia en el correspondiente Registro de este Centro Directivo así como su depósito, con notificación a la Comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación oficial en el BOIB.

En Palma, a 12 de septiembre de 2008

**El Director General de Trabajo**  
Pere Aguiló Crespi

Texto articulado del Convenio Colectivo  
para el Transporte de Mercancías por Carretera  
de Illes Balears  
(Código Convenio 0700835)

#### Capítulo Preliminar

1. Partes signatarias del convenio colectivo.- Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial, por la representación sindical: Federació de Comunicació y Transports de les Illes Balears de Comissions Obreres (CC.OO.); y por la representación empresarial: Agrupación Empresarial del Servicio Discrecional de Mercancías de Baleares (asociado a la FEBT) y Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Baleares (PIMEB).

2. Declaración de principios.- Las partes concertantes del Convenio Colectivo de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, declarando que el presente texto articulado está negociado para su aplicación sin absolutamente ningún tipo de vacilación o indecisión tanto para mujeres como para hombres, por lo que cualquier cita en el mismo referido a personas (trabajadores, categorías profesionales, puestos de trabajo, familiares de trabajadores, etcétera), huyen en todo momento y en cualquier caso de favorecer un lenguaje sexista, utilizando de la forma más racional los vocablos en el género neutro, con aplicación indistinta tanto al género femenino como al masculino, sin ningún asomo de discriminación, asumiendo de este modo lo establecido en la referida Ley de Igualdad en el apartado 11, del artículo 14 de la misma en esta materia.

#### Capítulo I Disposiciones generales

Artículo 1º. Ámbito territorial.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Art. 2º. Ámbito personal y funcional.- El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres en vehículos automóviles, así como a las actividades que la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías. Se incluyen también en el ámbito de aplicación de este Convenio las empresas de transporte de correo y paquetería, así como aquellas que su actividad se destina al alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el Real Decreto 837/2003, de 27 de Junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la instrucción técnica complementaria «MIE-AEM-4», del Reglamento de aparatos de elevación y manutención, referente a las grúas citadas; y a los trabajadores contratados por las citadas empresas, salvo aquellos que ocupan cargos en la dirección o gerencia de la empresa.

Art. 3º. Ámbito temporal.- El presente Convenio Colectivo lo han firmado las partes concertantes del mismo el día 28 de julio de 2008, entrando en vigor a partir de la fecha que la autoridad laboral acuerde su inscripción y depósito en el registro de convenios colectivos, sin perjuicio de los otros efectos temporales que se hayan acordado en el texto convencional en las materias que así se establece expresamente, siendo su finalización general el día 31 de diciembre de 2010.

Este Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se prorrogará tácitamente de año en año si no es denunciado por cualquiera de las representaciones otorgantes del mismo con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia general. Al ser denunciado se iniciarán las negociaciones del siguiente Convenio Colectivo en los términos establecidos legalmente y conforme establezca la comisión negociadora que se constituya al efecto.

Art. 4º. Naturaleza del convenio.- Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente a los efectos de su aplicación práctica.

Art. 5º. Compensación y absorción.- Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por lo tanto, de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio Colectivo, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

Art. 6º. Garantías 'ad personam'.- Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Particularmente y, a título individual, se respetarán como condiciones 'ad personam' a aquellos trabajadores ingresados en las empresas con anterioridad a 1 de enero de 1995, en materia del llamado entonces 'plus de peligrosidad', (actualmente 'plus de transporte de mercancías peligrosas -ADR-') y 'plus de nocturnidad', que percibirán tales pluses en la forma que viene recogido en la disposición adicional única de este Convenio Colectivo como derecho adquirido proveniente de la normativa convencional aplicable en aquella fecha.

Asimismo, se reconocerá como garantía 'ad personam' el derecho adquirido por los trabajadores a seguir percibiendo el 'complemento por antigüedad' congelado el día 31 de diciembre de 1997, en virtud del convenio colectivo vigente en aquella fecha, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 33º de este Convenio.

Art. 7º. Comisión paritaria.- Se constituye una Comisión mixta Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento de este Convenio Colectivo que estará formada por ocho representantes de las organizaciones firmantes, cuatro de la parte sindical, de los cuales cuatro se designarán por el Sindicato CC.OO.; más otros cuatro de la parte empresarial, tres designados por la FEBT y 1 por la PIMEB, Comisión que iniciará sus trabajos a partir de la fecha que se publique el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB).

Esta Comisión creará los grupos de trabajo que acuerde y en particular un Grupo técnico en materia de Salud Laboral para entender en todos aquellos acuerdos del presente Convenio Colectivo sobre prevención de riesgos laborales y otro Grupo para ordenar la Clasificación Profesional de acuerdo a lo establecido en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de 20 de octubre de 1997 (BOE de 29-1-98), o acuerdo que lo sustituya.

Si se alcanzara un nuevo Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, y éste recogiera un nuevo régimen disciplinario laboral, esta Comisión lo revisará para adaptarlo al recogido en el presente Convenio.

Para evaluar, diagnosticar y aplicar medidas sobre igualdad entre mujeres y hombres, se constituirá en el seno de la Comisión Paritaria una Comisión de Igualdad que será la encargada de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23 de marzo).

El domicilio de la Comisión Paritaria queda fijado en la sede del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) en 07003 Palma de Mallorca, Avenida de Comte de Sallent nº 11, 2º planta.

#### Capítulo II Clasificación profesional y polivalencia funcional

Art. 8º. Clasificación profesional.- 1. La clasificación del personal que a continuación se relaciona es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que sean cubiertos todos los puestos de trabajo de los grupos profesionales ni de las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Por acuerdo entre el empresario y el trabajador se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional y nivel retributivo todo ello según lo previsto en este convenio colectivo.

Cuando se lleve a cabo la polivalencia funcional o la realización de fun-

ciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

En las empresas de menos de cinco trabajadores en los grupos de personal técnico, superior, administrativo, subalterno y de menos de diez trabajadores en los demás grupos, las funciones serán polivalentes, a excepción de aprendices, aspirantes y personal de limpieza de locales y oficinas y salvo necesidad de titulación o capacitación especial para la función y sin perjuicio del derecho que se reconoce a los trabajadores en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de la categoría profesional y salario, y de lo dispuesto en el artículo 56.1 del presente Convenio, en materia de movilidad funcional.

Art. 9º. Grupos profesionales.- 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 cinco grupos profesionales:

Grupo I:	Personal Superior y Técnico.
Grupo II:	Personal de Administración.
Grupo III:	Personal de Movimiento.
Grupo IV:	Personal de transporte de muebles en empresas especializadas en mudanzas y guardamuebles
Grupo V:	Personal Subalterno.

Art. 10º. Grupo I. Personal superior y técnico.- Componen este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Licenciado e Ingeniero.
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado.
3. Ayudante técnico sin titulación.
4. Jefe de servicios.
5. Inspector principal.

Art. 11º. Grupo II. Personal administrativo.- Se integran dentro de este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Jefe de sección.
2. Jefe de negociado.
3. Oficial 1ª.
4. Oficial 2ª.
5. Auxiliar administrativo.
6. Auxiliar administrativo -con menos de 2 años de experiencia- (máximo un año de contratación).
7. Aspirante administrativo.

Art. 12º. Grupo III. Personal de movimiento.- Se adscriben a este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

A) Personal de agencias de transporte:

1. Encargado general.
2. Encargado de almacén.
3. Capataz.
4. Auxiliar de almacén y Basculero.
5. Peón especializado.
6. Peón.

B) Transporte de mercancías:

1. Jefe de tráfico de 1ª.
2. Jefe de tráfico de 2ª.
3. Jefe de tráfico de 3ª.
4. Conductor mecánico.
5. Conductor de furgonetas y motocicletas.
6. Conductor.
7. Conductor con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría).
8. Ayudante.
9. Peón especializado.
10. Peón.

C) Personal de servicios auxiliares:

1. Engrasador.
2. Guarda de noche.
3. Guarda de día.
4. Peón.

Art. 13º. Grupo IV. Personal de transporte de muebles en empresas especializadas en mudanzas y guardamuebles.- Se incluyen en este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Jefe de tráfico.
2. Inspector visitador.
3. Encargado de almacén y/o guardamuebles.
4. Capataz.
5. Capitonista.
6. Peón especializado.
7. Peón.
8. Carpintero.
9. Conductor Mecánico.
10. Conductor.
11. Conductor de furgonetas y motocicletas.
12. Conductor con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría).

Art. 14º. Grupo V. Personal subalterno.- Se adscriben a este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

1. Cobrador de facturas.
2. Telefonista.
3. Portero.
4. Vigilante.
5. Limpiador.
6. Botones.

Art. 15º. Categorías profesionales del grupo I: personal técnico y superior.- Se entiende por personal superior y técnico el que con la propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección ejerce funciones de mando y organización. Se considera personal técnico el que ejerce funciones o realiza trabajos que exigen especial competencia en lo que respecta a la técnica transportista. Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo, a continuación se relacionan:

Personal técnico:

1. Ingeniero y licenciado: Son los que, a las órdenes de un Jefe de servicio, desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por su titulación universitaria de grado superior.

2. Ingenieros técnicos y auxiliares titulados: Son los que, en oficinas de proyectos o estudios o en talleres y otros departamentos, aplican los conocimientos para los que les faculta su título de grado medio o superior.

3. Ayudantes técnicos sin titulación: Son los que, sin estar facultados por una titulación universitaria de grado medio o superior, ejercen funciones de organización, ayuda a proyectos, estudios económicos, etcétera, constituyendo parte del grupo de apoyo de dirección.

Personal superior:

1. Jefe de servicios: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección de la empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de trabajo o estando al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una empresa.

2. Inspector principal: Es el que ejerce la inspección sobre todos los servicios o instalaciones de una empresa, dependiendo directamente de la dirección. También podrá tener a su cargo el mando de una zona o demarcación.

Art. 16º. Categorías profesionales del grupo II: personal administrativo.- Se considera personal administrativo el que en las distintas dependencias de la empresa desempeña funciones burocráticas y de administración. Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo se relacionan:

1. Jefe de sección: Desempeña, con iniciativa y responsabilidad, el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios administrativos de una empresa se estructuran.

2. Jefe de negociado: Es el que, bajo la dependencia de un Jefe administrativo, 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 que tiene subordinado.

3. Oficial de primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena ini-

ciativa, 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.

4. Oficial de segunda: Pertenecen a esta categoría aquellos que subordinados al Jefe de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente profesionalidad trabajos que requieren propia iniciativa: clasificación de correspondencia, liquidación, cálculos, estadísticas y cualesquiera otras funciones de análoga importancia. Se asimilan a esta categoría los taquimecanógrafos.

5. Auxiliar administrativo: Corresponde a esta categoría el empleado que con conocimientos elementales de carácter burocrático ayuda a sus superiores a la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros, con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos.

6. Auxiliar administrativo -con menos de 2 años de experiencia- (máximo 1 año en esta categoría): Corresponde a esta categoría el empleado que con conocimientos elementales de carácter burocrático ayuda a sus superiores a la ejecución de trabajos sencillos de correspondencia de trámite sujetándose a fórmulas o impresos, tramitación de expedientes, de acuerdo con formularios, manejo de ficheros, con las anotaciones correspondientes, confecciones de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes. Se asimilarán a esta categoría los mecanógrafos. Cuando tenga menos de dos años de experiencia laboral en estas funciones, se le clasificará como 'auxiliar administrativo sin experiencia', de conformidad a lo dispuesto en el artículo 20º del presente Convenio Colectivo.

7. Aspirante administrativo: Se entenderá por aspirante el empleado que durante dos años, sin rebasar los dieciocho años de edad, trabaje en labores propias de oficina, dispuesto a iniciarse en las labores peculiares de ésta. Si no hubiere plaza al llegar a los dieciocho años, podrá permanecer en la empresa con el incremento del 50 por ciento de la diferencia de salarios entre aspirante y auxiliar.

Art. 17º. Categorías profesionales del grupo III: personal de movimiento.- Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo a continuación se relacionan:

#### A) Personal de agencia de transportes:

1. Encargado general: Es el que, con mando directo sobre el personal especializado y no cualificado y a las órdenes del director gerente o jefe principal, si es que lo hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo 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 ordene debe, por tanto poseer conocimientos suficientes para realizar las órdenes que le encomiende su superior, inherentes a su función y para la redacción de presupuestos de trabajo que ha de realizarse, cuidando el material con el objeto de que esté dispuesto para el trabajo en cualquier momento.

2. Encargado de almacén: Es el empleado responsable del almacén o Almacenes a su cargo, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para repartirlas donde hagan falta. Ha de registrar en los libros de entradas y salidas de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes con indicaciones de destino, procedencia y entrada y salida que hubiere.

3. Capataz: Es el empleado que a las órdenes del Encargado general, si éste existiera, y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de trabajadores, se ocupa del despacho de talones de las facturaciones, atendiendo a 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, aunque de orden inferior a las que indican para el Encargado general.

4. Auxiliar de almacén y basculero: Comprende esta categoría al que a las órdenes del Jefe de almacén, recibe y ordena debidamente la mercancía, hace el pesado de la misma adhiriendo las etiquetas a los bultos y precintándolos cuando su jefe se lo ordene. Hace el removido de las mercancías trasladándolas de un almacén a otro, una vez clasificadas, encargándose, así mismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se guardan en él.

5. Peón especializado: Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

6. Peón: Es el trabajador cuya tarea sólo requiere la aportación de su

esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

#### B) Transporte de mercancías:

1. Jefe de tráfico de 1º: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 vehículos, distribuyendo el personal y el material, las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo.

2. Jefe de tráfico de 2º: Es el que, con las mismas atribuciones que el Jefe de 1º, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 vehículos.

3. Jefe de tráfico de 3º: Es el que, con las mismas atribuciones que los anteriores, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 25 vehículos.

4. Conductor mecánico: Es el empleado que estando en posesión del permiso de conducción «C+E» se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio y dirigiendo la carga y descarga de la mercancía y respondiendo de la misma si durante el viaje no se encomienda ésta a otra persona y entregando, si se le exige, un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Se encuadra asimismo en esta categoría profesional los Manipuladores de palas excavadoras que al mismo tiempo realizan las labores de transporte de éstas entre los diferentes puntos de trabajo.

El Conductor de vehículos-cisterna, además de las obligaciones propias de los conductores mecánicos, debe realizar los siguientes cometidos:

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

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso si es necesario subiendo a lo alto de las cisternas para ello.

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

5. Conductor: Es el empleado que, independientemente del permiso de conducción que posee, es contratado únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase «C», sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir el acondicionamiento de la carga con participación activa en esta, situándose en la caja del vehículo, si ello fuese preciso, más sin conducción de los bultos que desde el lugar en que se encuentren hasta el vehículo o viceversa. Puede ser empleado para realizar viajes acompañando al conductor mecánico sirviéndole de ayudante. Si se le exigiere, deberá dar un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Se encuadran en esta categoría profesional los manipuladores de palas excavadoras que no efectúan por sí mismos los traslados de las mismas.

6. Conductor de furgonetas y motocicletas: Es el empleado que independientemente del permiso de conducción que posee es contratado únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar e el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser empleado en la realización de viajes acompañando al conductor mecánico y sirviéndole de ayudante.

7. Conductor con menos de dos años de experiencia: Es el empleado contratado para conducir vehículos que, independientemente del permiso de conducción que posee, no dispone de dos años al menos de experiencia en la conducción del tipo de vehículos para el que es contratado. Ningún trabajador podrá permanecer clasificado en esta categoría más de cuatro meses. Deberá promocionar a la categoría de conductor encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de cuatro meses prestando sus servicios bajo la categoría antes mencionada.

8. Ayudante: Es el trabajador que auxilia en todas sus funciones al conductor, cumpliendo las instrucciones que reciba de éste, ayudándole al cambio de ruedas y a las reparaciones necesarias y en las demás incidencias que se originen en el servicio. Se ocupará en ruta de subir y bajar las mercancías, ayudando asimismo al conductor en la reparación de averías y a la llegada a su destino se ocupará de la limpieza interior del coche. El ayudante debe auxiliar en todas sus funciones al conductor, ocupándose del acondicionamiento de la carga, estiba y desestiba. Si no realiza trabajos de camión puede ser dedicado a trabajos inferiores como Peón especializado.

9. Peón especializado: Es el trabajador que tiene adquirida una larga práctica en la carga de vehículos, realizándola con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad, sabiendo instalar los accesorios propios para efectuar su carga y descarga. Se hará cargo de llevar el documento de mercancías para retirarlo de las estaciones, vehículos y almacenes y trasladarlo al cliente, debiendo entregar a su Jefe inmediato el volante de la entrega debidamente firmado.

10. Peón: Es el trabajador cuya tarea sólo requiere la aportación de su esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

C) Personal de servicios auxiliares:

1. Engrasador: Es el trabajador que tiene por misión el lubricado de cada una de las piezas de los vehículos utilizando los aparatos y dispositivos adecuados. Son los encargados de mantener una escrupulosa limpieza externa de los vehículos que se les confían efectuando en ellos además del lavado, las operaciones complementarias de secado y pulido.

2. Guarda de noche: Consiste su misión en vigilar los accesos, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal, el cobro de los servicios prestados, atender al teléfono, colaborar en la limpieza de los locales y en el movimiento de los vehículos en los garajes pequeños sin personal adecuado y de una capacidad mínima, manejará el aparato surtidor de gasolina, haciéndose cargo de los vales o cobrando el carburante servido.

3. Guarda de día: Es el trabajador que vigila las puertas, fiscalizando la entrada y salida de vehículos y del personal durante las horas del día, colaborando en la limpieza de los locales y en el movimiento de los vehículos.

4. Peón: Es el trabajador cuya tarea sólo requiere la aportación de su esfuerzo muscular y su atención, sin que se le exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectúa la recogida y entrega de mercancías.

Art. 18º. Categorías profesionales del grupo III: personal de transporte de muebles en empresas especializadas en mudanzas y guardamuebles.- Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo a continuación se relacionan:

1. Jefe de tráfico: Es el empleado que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de vehículos, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

2. Inspector visitador: Es el trabajador que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar o inspeccionando en su día la ejecución del servicio, dando cuanta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estime oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes.

3. Encargado de almacén y/o guardamuebles: Es el trabajador responsable de recibir, relacionar, entregar y ordenar en sus lugares adecuados los mobiliarios, material de trabajo y embalaje, llevando cuenta detallada del mismo con las entradas y salidas pertinentes.

4. Capataz: Es el trabajador encargado de ordenar y realizar una mudanza, embalar, preparar, armar y desarmar muebles, cargar y descargar capitonos, cuadros, contenedores, etcétera, tanto en domicilios como en almacén, puertos o estaciones, subir y bajar mobiliarios, pianos, cajas de caudales, maquinaria y por extensión toda clase de objetos análogos; saber instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Es el encargado de la diligencia de documentos y cualquier otra que la dirección le encomiende.

5. Capitonista: Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar muebles, cargar capitonos, cadres, contenedores, etcétera, en domicilio, almacén puertos o estaciones, subir o bajar mobiliario, pianos, cajas de caudales, saber instalar los aparatos adecuadamente para estas cargas y descargas, pudiendo así mismo, sustituir al capataz cuando el caso lo requiere.

6. Peón especializado: Es el trabajador, que llevando un tiempo de práctica en el oficio, realiza las funciones auxiliares designadas a los Capitonistas.

7. Peón: Es el trabajador cuya tarea solamente requiere la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención sin que se le exija una destacada práctica o un conocimiento previo.

8. Carpintero: Es el operario que realiza el embalaje de mobiliario y a su vez confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando así mismo los trabajos de desembalar y los propios de la mudanza.

9. Conductor mecánico: Es el empleado que estando en posesión del permiso de conducción «C+E» se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículos de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando a la reparación del mismo, siendo el responsable del vehículo durante el servicio y de su conservación y limpieza, así como del material asignado al vehículo. Colaborará en los trabajos propios de la mudanza o servicio que reaccusa el vehículo.

10. Conductor: Es el empleado que independientemente del Permiso de conducción que posee, es contratado únicamente para conducir vehículos que requieren un permiso de clase «C», sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de colaborar en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser empleado en la realización de viajes acompañando al conductor mecánico, sirviéndose de ayudante y colaborando en los traba-

jos de la mudanza.

11. Conductor de furgonetas y motocicletas: Es el empleado, que aún estando en posesión del permiso de conducir que legalmente corresponda, se contrata únicamente para conducir vehículos que requieren permiso de clase inferior sin necesidad de conocimientos de mecánica y con la obligación de colaborar en el acondicionamiento de la carga y descarga del vehículo, pudiendo ser utilizado para acompañar al conductor-mecánico de viajes sirviéndole de ayudante y colaborando en los trabajos propios de la mudanza.

12. Conductor con menos de dos años de experiencia: Es el empleado contratado para conducir vehículos que, independientemente del permiso de conducción que posee, no dispone de al menos dos años de experiencia en la conducción del tipo de vehículos para el que es contratado. Ningún trabajador podrá permanecer clasificado en esta categoría más de cuatro meses. Deberá promocionar a la categoría de conductor encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado, en el momento que acredite la duración de cuatro meses prestando sus servicios bajo la categoría antes mencionada.

Art. 19º. Categorías profesionales del grupo IV: personal subalterno.- Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo a continuación se relacionan:

1. Cobrador de facturas: Es el trabajador que tiene como misión primordial, como su nombre indica, cobrar las facturas a domicilio, siendo responsable de la entrega de las liquidaciones, que hará en perfecto orden y en tiempo oportuno.

2. Telefonista: Comprende esta categoría al personal que, en las distintas dependencias de la empresa, tenga asignada exclusivamente la misión de establecer las comunicaciones telefónicas con el interior y con el exterior, tomando y transmitiendo los recados y avisos que recibiera.

3. Portero: Es el trabajador que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que recibe, realizando funciones de custodia y vigilancia.

4. Vigilante: Es el trabajador que tiene a su cargo la vigilancia de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la Empresa, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

5. Limpiador: Es el empleado que hace la limpieza de las oficinas y otras dependencias de la empresa.

6. Botones: Es el empleado subalterno, mayor de 16 y menor de 18 años, al que pueden encomendarse labores de reparto y encargos a realizar fuera o dentro del local al que está adscrito.

Art. 20º. Conductor con menos de dos años de experiencia.- Al trabajador que ingresa en la empresa como Conductor, que cuente con menos de dos años de experiencia en la conducción de vehículos correspondientes a la licencia de conducir por la que se le contrata, la empresa podrá encuadrarlo en la categoría de 'conductor con menos de dos años de experiencia', percibiendo en tal supuesto durante el periodo en que se encuentren en dicha categoría el salario base que viene recogido en el anexo I de este Convenio.

Este trabajador no podrá permanecer clasificado en esta categoría más de cuatro meses de duración en un período de dos años continuados, debiendo promocionar después de estos cuatro meses automáticamente a la categoría de Conductor quedando encuadrado en la categoría correspondiente a la licencia para la cual fue contratado.

Art. 21º. Auxiliar administrativo (sin experiencia).- La categoría profesional de Auxiliar Administrativo con menos de dos años de experiencia laboral en estas funciones se le asignará el salario base que se recoge en el anexo I de este Convenio el que devengará y percibirá como máximo durante un año, pasando a partir de este período a percibir el salario del Auxiliar administrativo con experiencia.

### Capítulo III

Ingresos, contratación, ascensos, ceses y jubilación

Art. 22º. Ingresos.- La admisión del personal por las empresas sujetas a este Convenio Colectivo, se realizará, como norma general, por las últimas categorías de cada grupo, salvo que se trate de cargos o puestos de trabajo para los cuales se requieran condiciones especiales, en cuyo caso se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

Art. 23º. Periodo de prueba.- La duración máxima del periodo de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para el personal superior y técnico, y para los demás trabajadores de dos meses, en empresas de veinticinco o más trabajadores, y de tres meses en las empresas de menos de veinti-

cinco trabajadores.

Art. 24°. Ascensos.- Las empresas publicarán las vacantes existentes con una antelación al menos de diez días con el fin de que a ellas puedan optar los trabajadores y trabajadoras de la categoría inmediatamente inferior o aquellos que cumplan los requisitos exigidos por la empresa. Los ascensos se producirán a elección de la empresa entre el personal capacitado.

En los tribunales que, en su caso, juzguen las pruebas para el ingreso o los ascensos del personal, se dará participación a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 25°. Contratación eventual.- Las empresas que cumplan el porcentaje de plantilla fija que a continuación se detalla, podrán celebrar contratos eventuales por circunstancias de la producción, cuya duración podrá ser de doce meses dentro de un período de referencia de dieciséis meses.

La contratación eventual que se realice por encima de los porcentajes de plantilla fija y fija discontinua establecidos en el apartado anterior del presente artículo, quedará justificada en sí misma ante la necesidad de atender temporalmente la mayor demanda productiva de la empresa, que de forma circunstancial y no permanente aumenta el volumen de la actividad empresarial.

Cuando el contrato o, en su caso, la prórroga del mismo se haya concertado por un plazo inferior al establecido en el presente Convenio, y llegado su vencimiento no se produjera la extinción y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se entenderá tácitamente prorrogado hasta su plazo de duración máxima, sin perjuicio de que de dicha prórroga se deje constancia a través de cualquier medio escrito.

Las empresas que tengan diez o más trabajadores se comprometen a mantener como mínimo un setenta por ciento de la plantilla fija de promedio en cómputo anual. En el último año de vigencia del Convenio Colectivo, este porcentaje se aumentará al 75 por ciento.

Al efecto de determinar el número de trabajadores que tiene la empresa se dividirá la plantilla total del año, a treinta y uno de diciembre, entre trescientos treinta y cinco días, y el análisis comparativo para determinar el porcentaje de empleo fijado se realizará sobre el cómputo de jornada laboral ordinaria total realizada en el conjunto del año natural por todos los trabajadores indefinidos y temporales, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial. En dicho cómputo los interinos contratados para sustituir trabajadores ausentes con reserva de plaza se computarán como indefinidos, cuando sea para sustituir suspensiones de contrato de trabajo de personal en plantilla, así como los contratados con contrato de relevo y para la anticipación de la edad de jubilación a los 64 años. No computarán como temporales los contratos formativos.

Art. 26°. Trabajadores fijos discontinuos.- Cuando se trate de trabajos fijos periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, los trabajadores que realicen tal actividad deberán ser contratados como tales y deberán ser llamados siempre que la empresa tenga necesidad de sus servicios.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, función o especialidad dependiendo de la duración del período de trabajo de las necesidades de la empresa. Por fecha de ingreso se entenderá a la que corresponda a la primera contratación como fijo discontinuo.

En caso de que el trabajador tenga conocimiento de que el puesto de trabajo ha sido ocupado por otro trabajador con menos derecho, podrá instar procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que el trabajador tuviese conocimiento de la falta de convocatoria. La empresa deberá comunicar por escrito al trabajador su desistimiento al llamamiento. La falta de tal comunicación obligará a la empresa a satisfacer los salarios de tramitación desde la fecha en que debería haber sido llamado.

Los trabajadores fijos discontinuos podrán ser llamados tantas veces como la empresa necesite sus servicios y por los períodos en que los necesite. El aviso de cese debe ser comunicado al trabajador con una antelación mínima de cinco días laborables. En caso contrario se compensará la prestación de servicios con el pago de los salarios correspondientes. El cese se producirá en orden inverso a la antigüedad. Excepcionalmente si el llamamiento y el contrato fijan como duración del mismo ciento ochenta días o más la fecha de finalización del contrato será la determinada en el contrato.

No concurrir a un llamamiento implica la resolución y extinción del contrato, salvo que el llamamiento sea por un período de duración inferior a treinta

días naturales o que la empresa se obligue a satisfacer el salario correspondiente a estos treinta días y cotizar en dicho período a la Seguridad Social. Ambos requisitos deberán hacerse constar en el llamamiento, que necesariamente deberá formalizarse por escrito.

La decisión de no llamar a un trabajador o alterar el orden del llamamiento según la prioridad por antigüedad en la categoría deberá comunicarse por escrito al trabajador. De no comunicarse en forma escrita el trabajador tendrá derecho a reincorporarse a la empresa por el período que le corresponda sin perjuicio de que esta posteriormente a su incorporación pueda despedir al trabajador en los términos y con las indemnizaciones que exija la legislación vigente.

Las empresas elaborarán anualmente un escalafón específico para los trabajadores fijos de trabajo discontinuos donde figurará el nombre y apellidos, la categoría profesional y la antigüedad a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

Art. 27°. Ceses o dimisiones.- Cuando un trabajador desee cesar al servicio de la empresa por dimisión, deberá preavisar por escrito con al menos quince días naturales de antelación. En este supuesto, la empresa podrá disponer que el trabajador pase a disfrutar vacaciones si tuviera períodos pendientes.

En el supuesto de que el trabajador no preavisara con la antelación establecida en el párrafo anterior, deberá indemnizar a la empresa con un día de salario por cada día de incumplimiento del plazo de preaviso, que se le podrá deducir de la liquidación salarial que procediere por su cese.

Las empresas deberán entregar, con una antelación mínima de cinco días, al trabajador que vaya a finalizar su relación laboral con la empresa, propuesta del recibo de finiquito con detalle de los conceptos para su comprobación por los representantes legales de los trabajadores.

Art. 28°. Jubilación obligatoria.- Al amparo de lo dispuesto en la Ley 14/2005, de 1 de julio, se pacta que cuando el trabajador cumpla la edad ordinaria de jubilación fijada en la normativa de Seguridad Social, y se cumplan los requisitos siguientes, deberá cesar de la empresa y dar así por extinguido a todos los efectos el contrato de trabajo.

Esta medida se vincula a que la empresa cumpla con el compromiso de estabilidad en el empleo regulado en los apartados in fine del artículo 25° del presente Convenio Colectivo y alcance al menos los porcentajes de plantilla fija pactados en los mismos.

El trabajador afectado por la extinción del contrato deberá tener cubierto el período mínimo de cotización y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva.

Cuando la empresa opte por notificar el cese del trabajador de acuerdo a lo previsto en este artículo, deberá realizarlo por escrito y con, al menos, un mes de antelación.

No obstante, de común acuerdo, empresa y trabajador, podrán proseguir la relación laboral más allá de los sesenta y cinco años, por un período no superior al año, que se documentará por escrito, siempre que así se acuerde con, al menos, un mes de antelación. Vencido el año, o plazo inferior en su caso, cabrá otorgar otro acuerdo en la forma y plazo antes referido. Una vez llegado el vencimiento acordado, si no se pacta lo contrario, se producirá la extinción del contrato de trabajo de forma automática y sin derecho a indemnización alguna.

#### Capítulo IV Formación profesional

Art. 29°. Formación continua.- Como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en materia de formación continua, las empresas organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de los trabajadores a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. El tiempo de asistencia a los cursos tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Art. 30°. Garantías.- Las empresas gestionarán ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la realización de los cursos de formación necesarios. En todo caso si una empresa no tuviera prevista la realización de cursos de formación, los trabajadores de esa empresa tendrán derecho una sola vez a un crédito anual de cuarenta horas retribuidas, previa justificación de asistencia, para asistir a cursos de formación continua desarrollados por las partes firmantes del presente Convenio.

Art. 31°. Facilidades de formación y permisos de examen.- Las empresas facilitarán, en la medida de sus posibilidades, la adaptación de la jornada laboral de los trabajadores que realicen estudios de formación reglada debiendo, en caso de imposibilidad, justificar ésta por escrito y de manera razonada.

Cuando un trabajador curse estudios a iniciativa de la empresa, para la obtención de un título académico o profesional, la empresa vendrá obligada a conceder los permisos necesarios para la asistencia a exámenes. La retribución de dichos permisos estará condicionada a la obtención de la calificación 'suficiente' en dichos exámenes.

Art. 32°. Vigencia del capítulo IV La vigencia de este Capítulo, que contiene los tres artículos antes reseñados, se mantendrá hasta tener cabal conocimiento de la Sentencia que el Tribunal Supremo tiene pendiente dictar interpretando el artículo 28° del Convenio del Convenio anterior, a raíz del recurso interpuesto contra la Sentencia nº 272/06, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears de 15-6-06. Así mismo, se acuerda, que una vez se conozca la citada resolución judicial, se creará un Grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio para que confeccione un proyecto del contenido íntegro del Capítulo, desarrollando a su vez la aplicación del Real Decreto 1032/2007, de 20 de julio (BOE nº 2 de agosto), por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera, además de la regulación tanto de la obtención de las autorizaciones para la conducción de vehículo de transporte de mercancías peligrosas 'ADR', carnés de grúas móviles autopropulsadas, como las que se pudieran habilitar en un futuro adaptado a lo expuesto. Así, hasta que estos trabajos se inicien y concluyan, se dotaría de naturaleza de cláusula obligacional a este Capítulo, como máximo, hasta el día 31-12-09, el que sería sustituido por el acuerdo que se alcanzara antes de dicho plazo, una vez fuera ratificado por las partes firmantes del Convenio. Cabría en dicho desarrollo, vincular la formación a pactos de permanencia en la empresa.

#### Capítulo V

#### Retribuciones salariales y extrasalariales

Art. 33°. Salario base.- Los salarios base de las distintas categorías profesionales son los que figuran en la tabla del anexo I del presente Convenio, que se incrementarán aplicando los criterios siguientes:

1°. En primer lugar se han actualizado los salarios base de conformidad a lo dispuesto en el artículo 32° del Convenio Colectivo anterior, aplicando la cláusula de revisión salarial prevista en el mismo, al haberse registrado a 31 de diciembre de 2007 un dato de índice de precios de consumo (IPC) interanual del 4.2 por ciento, esto es el 1.2 por ciento superior al incremento salarial pactado para el año citado.

2°. A estos salarios base se le aplicarán los porcentajes de incremento que se citan a continuación:

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2008: 5.00 por ciento.

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2009: IPC interanual a 31-12-2008 + 0.5 puntos.

Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2010: IPC interanual a 31-12-2009 + 0.5 puntos.

3°. Los salarios base resultantes son los que vienen reflejados en el anexo I del presente Convenio.

Art. 34°. Plus de convenio.- En compensación por la supresión y congelación del complemento por años de servicio pactada en su día, todos los trabajadores tendrán derecho a percibir un plus denominado de convenio equivalente al 15 por ciento de salario base, sin perjuicio de lo que se establece en los párrafos siguientes.

Aquellos trabajadores que tuvieran reconocida una cuantía superior por el complemento de antigüedad congelada que vinieran percibiendo el día 31 de diciembre de 1997, en virtud de lo dispuesto en los convenios colectivos precedentes, la continuarán percibiendo, salvo que la cuantía resultante del plus de convenio fuera superior, en cuyo caso pasará a percibir ésta.

En ningún caso las cuantías resultantes de los referidos complementos o pluses serán acumulables entre sí, percibiéndose la mayor de ellas que corresponda, que tendrá carácter absorbible y compensable respecto de la inferior que viniera percibiendo.

Art. 35°. Pagas extraordinarias.- Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir tres

pagas o gratificaciones extraordinarias al año, las cuales se abonarán durante la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, y su cuantía será de 30 días de salario base más el plus de convenio o el complemento por antigüedad congelado, si éste fuera superior, o la parte proporcional que corresponda si no se han computado doce meses para el devengo de la correspondiente gratificación.

Las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo de devengo a efectos del cómputo y cálculo de estas pagas extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo 46° del Convenio.

Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades salariales siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en defecto de éstos, con la mayoría de los trabajadores.

Art. 36°. Plus de transporte.- Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de los trabajadores para ir o volver de los centros y lugares de trabajo, se establece en concepto de compensación de gastos un plus de transporte, cuya cuantía queda fijada en mil doscientos cincuenta y tres euros con 34 céntimos (1.253,34 €), igual para todas las categorías profesionales y pagadero en once mensualidades a razón de ciento trece euros con 94 céntimos (113,94 €), cada mensualidad junto con la nómina mensual.

El derecho a recibir este plus no variará en caso de incapacidad laboral transitoria del trabajador, toda vez que constituye una compensación de gastos calculada anualmente y distribuida, a efectos de cobro, en once mensualidades.

Este plus de transporte no experimentará incremento alguno durante la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Art. 37°. Complemento de puesto de trabajo.- El Conductor Mecánico o Conductor que esté contratado o se contrate con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque, trailer o equipos especiales, efectuando las conexiones y enganches correspondientes o colocación de soportes en su caso con aparatos de elevación, carga y descarga a tenor de las necesidades de la empresa manejando todos los equipamientos del vehículo y accesorios para las operaciones que esté destinado ayudando a las reparaciones del mismo siendo responsable del vehículo durante el servicio, dirigiendo y operando la carga y descarga de mercancías, y respondiendo de la misma si durante el viaje no se encomendará la vigilancia de aquella a otra persona, dando parte diario de los servicios efectuados por escrito del estado del camión y su equipamiento, y cumpliendo los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen, tendrá derecho a percibir un 'complemento de puesto de trabajo' en los términos que se fijan en este artículo:

1. El complemento de puesto de trabajo será retribuido al Conductor Mecánico especialista que en el desempeño de su puesto de trabajo deba utilizar equipos o aparatos de elevación. No se generará derecho al mismo en los viajes sin servicio, averías y su reparación, mantenimiento del vehículo, comida en rutas y similar.

2. Este complemento de puesto de trabajo absorberá todas aquellas condiciones 'ad personam' que en el trabajador tuviera reconocidas por este concepto.

3. En el caso de que en un futuro Convenio Colectivo se pactase el reconocimiento de una nueva categoría profesional que incluyera los cometidos que atribuye el presente complemento o se pactará una cuantía por dichas funciones, este complemento se entenderá incluido en el salario base que en su momento se pacte.

4. El importe del complemento de puesto de trabajo será negociado por las empresas con los representantes legales de los trabajadores o con éstos en defecto de aquéllos.

Este complemento, salvo pacto expreso de las partes, será independiente en cuanto a evolución cuantitativa, cuantía y forma de pago y demás aspectos del resto de pactos del presente Convenio Colectivo.

No estarán comprendidos en esta función retribuida por el indicado complemento de puesto de trabajo el manejo de aparatos de carga y descarga hasta cinco toneladas, ni la conexión, puesta en marcha y paro de equipos de carácter ordinario (grúa para carga y descarga propia del vehículo o remolque, control de aparatos, control de equipos frigoríficos, etcétera).

El complemento de puesto de trabajo pactado por su propia naturaleza no

es consolidable.

Art. 38º. Plus de transporte de mercancías peligrosas (ADR).- Los conductores encargados habitualmente de la manipulación y transporte profesional de mercancías peligrosas, en la definición que de las mismas hace el 'acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR)', y hasta la fecha denominado 'plus de peligrosidad', devengarán y percibirán un complemento salarial equivalente al 10 por ciento del salario base, más el complemento congelado de antigüedad, en su caso, que se liquidará mensualmente mientras se realicen tales trabajos.

Aquellos trabajadores que no realicen estas funciones habitualmente percibirán este mismo complemento salarial durante el tiempo que las realicen.

Art. 39º. Plus de nocturnidad.- Los trabajadores que habitualmente realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo equivalente al 10 por ciento de su salario base.

Los trabajadores que no presten sus servicios habitualmente entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo por nocturnidad del 10 por ciento de su salario base, cuando realicen tales trabajos, y por el tiempo que lo realicen.

Art. 40º. Plus de mudanzas.- Se fija una prima de veinticuatro euros con 15 céntimos (24,15 €) para la colla o grupo de trabajadores que efectúen el transporte de pianos, cajas de caudales y otros trabajos especiales con material pesado que requieran para su realización más de tres trabajadores. La prima será única por servicio realizado, sea cual sea el tiempo utilizado y el número de trabajadores que lo ejecuten si el desplazamiento de los elementos no supone como mínimo una elevación de una planta a otra vivienda o almacén similar. Si el transporte supone elevación de una planta a otra superior a cualquier altura, la prima será pagada por elementos transportados y a distribuir entre todos los trabajadores que hubieren intervenido en el transporte, cualquiera que hubiera sido el número de éstos.

La presente cuantía entrará en vigor el día 1 de agosto de 2008, estando vigente hasta entonces la del anterior texto convencional, y se mantendrá durante toda la duración temporal de este Convenio. En los años 2009 y 2010 se incrementará en el mismo porcentaje que el salario base.

Art. 41º. Valor del tiempo de presencia y de las horas extraordinarias.- El valor de las horas de presencia realizadas por el Conductor Mecánico, cuando se opte por su compensación económica, se hará a razón de once euros con 63 céntimos (11,63 €) cada una.

Si las horas de presencia se producen durante el tiempo de descanso semanal, o en día festivo o domingo, se retribuirán a razón de dieciséis euros con 40 céntimos (16,40 €) cada una.

El valor de las horas extraordinarias realizadas por el Conductor Mecánico se retribuirán a razón de once euros con 63 céntimos (11,63 €) cada una; y las realizadas durante el tiempo de descanso semanal o en día festivo o domingo, se retribuirán a razón de diecisiete euros con 70 céntimos (17,70 €) cada una.

Los valores pactados en este artículo se aplicarán al personal con categoría de Conductor Mecánico del Grupo profesional de Movimiento, según la definición que del mismo hace el presente Convenio Colectivo. Para el resto de personal el valor será el que corresponda al de la hora ordinaria de trabajo de su categoría profesional.

El primer mes de cada semestre de cada año las empresas habrán de optar entre compensar las horas de presencia por tiempos equivalentes de descanso o su abono económico, no pudiendo variar el sistema elegido hasta el semestre siguiente.

Los citados valores entrarán en vigor el día primero del mes siguiente al que la autoridad laboral resuelva ordenar la inscripción del presente Convenio Colectivo en el registro correspondiente y disponga su publicación en el BOIB, y se incrementarán a partir del segundo año de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje de aumento que experimente el salario base.

Art. 42º. Indemnización por mora.- En el caso de mora injustificada en el pago de salarios, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización equivalente al 10 por ciento de interés anual sobre la cantidad adeudada, en los términos que prevé el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 43º. Pago de atrasos de convenio.- Las cantidades adeudadas por la aplicación del presente Convenio Colectivo correspondientes al año 2008 se abonarán por las empresas no más tarde de los tres meses siguientes a aquél en que sea publicado el Convenio Colectivo en el BOIB. Los incrementos resultantes del resto de años no más tarde del mes siguiente al de publicación de los nuevos salarios en el BOIB.

Art. 44º. Trabajo de superior o inferior categoría.- El trabajador o trabajadora que realice funciones de categoría superior a las de la categoría profesional que tenga reconocida por un período de seis meses ininterrumpidos en el plazo de un año u ocho meses alternos durante dos años consecutivos podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa o en su caso de los delegados de personal podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legalmente el ascenso el trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia entre los emolumentos correspondientes a la categoría en la que se encuentre clasificado y los fijados para la categoría asignada.

Lo anteriormente pactado se articula sin perjuicio de lo regulado en el artículo 8º de este Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador o trabajadora de la empresa cubra con carácter y contrato específico de interinidad un puesto de categoría superior dejado vacante temporalmente por su titular no consolidará derecho a categoría ni a salario.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya sólo podría hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Art. 45º. Dietas y desplazamientos.- El importe de las dietas es el siguiente:

Illes Balears	2008	2009	2010
Desayuno	3,34 €	3,43 €	3,51 €
Comida	10,00 €	10,50 €	11,00 €
Cena	10,00 €	10,50 €	11,00 €
Pernocta	8,69 €	8,91 €	9,12 €

Para los desplazamientos al resto del territorio nacional, el 25 por ciento de recargo de los valores acordados para las Islas Baleares; y el 35 por ciento de recargo para los desplazamientos al extranjero.

El incremento de dietas del año 2008 se empezará a devengar y percibir a partir del 1 de agosto de dicho año.

La regulación de las dietas es la que viene establecida en los artículos 45 a 50 del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, de 20 de octubre de 1997 (BOE núm. 25 de 29-1-1998).

Art. 46º. Baja por incapacidad temporal.- Los trabajadores en situación de incapacidad temporal (IT) derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional percibirán de las empresas en concepto de indemnización y mejora de las prestaciones de la Seguridad Social desde el primer día de baja y durante todo el tiempo de duración de la misma, la diferencia necesaria para completar la percepción que reciban de aquélla hasta el 100 por ciento del salario base, complemento por antigüedad congelada, en su caso, o el plus de convenio, los complementos de plus de transporte de mercancías peligrosas (ADR) o de peligrosidad, en su caso, y plus de nocturnidad, ambos en su caso, y los demás complementos de puesto de trabajo o personales, siempre y cuando mismos los estén devengando regular y habitualmente, correspondientes al cálculo de la media aritmética de los seis meses anteriores al de la baja.

Los trabajadores en situación de IT por enfermedad común o accidente no laboral cuya baja conlleve el ingreso hospitalario y posterior convalecencia percibirán la misma cuantía estipulada para el caso de accidente laboral o enfermedad profesional en el párrafo anterior, desde el cuarto día de baja y hasta el día noagésimo (90º) ininterrumpidamente como máximo a contar desde la fecha de la baja.

Las demás situaciones de IT darán derecho al percibo del complemento



regulado en este artículo a partir del decimosexto (16º) día y hasta máximo el día nonagésimo (90º) de baja ininterrumpida a contar desde la fecha de la baja.

Los períodos que la empresa abone la diferencia hasta el 100 por ciento de la retribución establecida en el presente artículo, computará a efectos del devengo y cálculo de las gratificaciones extraordinarias establecidas en el artículo 35º del presente Convenio.

Art. 47º. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo de las empresas en situación de déficit o pérdidas.- Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio Colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente una situación de déficit o pérdidas mantenida en los ejercicios contables de los dos últimos años y en las previsiones para el presente ejercicio y también en los supuestos en que su aplicación afecte en forma grave a su viabilidad.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en este Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, de acuerdo con lo siguiente:

A) Será obligada la comunicación a la Comisión Paritaria expresando la intención de descuelgue salarial dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio Colectivo, así como la entrega de información amplia y suficiente por escrito sobre la situación de la empresa. Así como la oferta concreta de incremento propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.

B) La Comisión Paritaria, una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la empresa la información complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de treinta días para emitir informe. Transcurrido este plazo, por no haberse emitido o existir discrepancia en el seno de la Comisión, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

C) El informe de la Comisión Paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios:

- Causas que motiva el descuelgue.
- Criterios para el aumento salarial que se considere oportuno.
- Plazos y criterios para que la empresa que efectúe el descuelgue realice un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos marcados en el presente Convenio Colectivo.

## Capítulo VI

### Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones

Art. 48º. Jornada laboral.- 1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo, para los trabajadores de servicios generales contratados para todo año y a tiempo completo, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que equivalen a una jornada anual de mil ochocientas horas ordinarias.

Se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria el trabajador se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

2. Para los trabajadores móviles, la distribución de la jornada de trabajo se ajustará a lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio.

No obstante lo anterior, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, los tiempos de presencia no podrán exceder de quince horas sema-

nales de promedio en un periodo de referencia de un mes. Se asume el compromiso entre las partes firmantes del Convenio que dicho tiempo de presencia se adecuará a la normativa legal vigente en la negociación del próximo Convenio Colectivo.

Art. 49º. Horas extraordinarias.- Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 48º del Convenio Colectivo, sin computar las realizadas como horas de presencia.

Las horas extraordinarias serán de libre aceptación por el trabajador, salvo las que deban realizarse por fuerza mayor.

Art. 50º. Libreta de control.- Todo el personal de movimiento estará dotado de una 'libreta individual de control' donde se registrarán los servicios que se presten, así como la jornada laboral realizada, el tiempo de presencia y las horas extraordinarias. Dicha libreta llevará las hojas numeradas y con copia de cada una de las mismas. Diariamente la empresa estampará la conformidad del servicio realizado con lo anotado en la referida libreta. Estos sistemas de control podrán ser modificados por las empresas por cualquier otro que satisfaga las mismas necesidades y alcance los mismos fines y objetivos de la referida libreta.

Art. 51º. Día festivo y descanso semanal.- En los supuestos que sea necesario trabajar en día festivo, siempre que éste sea día de descanso semanal, o durante el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá retribuir al trabajador afectado, como mínimo, cuatro horas de trabajo, aunque no se hayan trabajado todas, a razón del valor hora fijado en el artículo 41º del Convenio, salvo pacto de empresa en contrario que haya establecido otro acuerdo.

Art. 52º. Licencias.- El trabajador tendrá derecho a licencia retribuida por los tiempos y causas siguientes:

- A) Matrimonio: veintiún días naturales.
- B) Matrimonio de hijo o hermano: un día.
- C) Nacimiento y adopción de hijos: cuatro días naturales.
- D) Enfermedad grave: cuatro días en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica mayor de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja estable debidamente registrada como tal. Cuando estos casos se produzcan fuera de isla de la del domicilio del trabajador el plazo se ampliará a seis días.
- E) Fallecimiento: cuatro días en caso de fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad o de la pareja estable debidamente registrada como tal. Cuando se produzca el fallecimiento fuera de la isla de la del domicilio del trabajador, el plazo de licencia será aumentado en dos días más.
- F) Traslado de domicilio: dos días cuando sea dentro de la misma localidad y cuatro días en distinta localidad situada a más de 45 kilómetros.
- G) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal, quedando expresamente garantizado el derecho a ejercer el derecho al sufragio activo.

Art. 53º. Licencia sin sueldo.- El personal que haya cumplido al menos un año de servicio efectivo podrá solicitar licencia sin sueldo anual por un plazo no superior a quince días. Dicha licencia le será concedida dentro de los quince días siguientes al de la solicitud siempre que lo permitan las necesidades del servicio.

La duración acumulada de licencias no puede exceder de treinta días cada dos años.

Art. 54º. Excedencias.- El trabajador tendrá derecho a las situaciones de excedencia siguientes:

1. Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por los trabajadores con un año al menos de antigüedad en la empresa, por escrito y con al menos treinta días de antelación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos caso en que el período de excedencia no podrá superar los tres años y en los que la iniciación de un nuevo período de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniere disfrutando.

El trabajador excedente voluntario que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no exis-

tiendo vacante en su misma categoría, existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

La excedencia voluntaria no podrá ser objeto de prórroga una vez finalizado el plazo para la que fue solicitada, ni solicitar el reingreso antes de finalizar el plazo para el que fue concedida.

2. Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical, en ambos casos electivos, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

3. En ambos casos: Si el trabajador no solicita su reingreso con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de finalización de la excedencia se entenderá que renuncia a la reincorporación y causa baja definitiva en la empresa.

Art. 55°. Vacaciones.- Serán de treinta y un días naturales, pudiendo ser distribuido su disfrute a solicitud expresa del trabajador y siempre que las necesidades del servicio lo permitan en dos períodos o más, debiendo fijarse los mismos de común acuerdo con la empresa.

Los períodos de vacaciones se abonarán a razón del salario base más la antigüedad o superior si la empresa hubiese mejorado este salario.

Las empresas, oída la representación legal de los trabajadores, confeccionarán antes de finalizar el primer trimestre del año, los calendarios de vacaciones del personal que, una vez aprobados con la representación legal de los trabajadores, no podrán ser modificados más que a solicitud del trabajador. En caso de desacuerdo, si la representación legal de los trabajadores en el ejercicio de sus facultades considera la confección empresarial del calendario como lesiva a los intereses de los trabajadores, podrá recurrirla oportunamente ante la jurisdicción social.

Las vacaciones no comenzarán en día de descanso semanal ni en festivo, si éste es día de libranza para el trabajador, todo ello salvo que el cese de actividad para el disfrute colectivo de las mismas comience en dichos días, bien para toda la empresa, secciones completas o para grupos de trabajadores no inferiores a la mitad de la plantilla.

A partir del año 2009, no se computará como día de vacaciones hasta un festivo máximo al año que caiga dentro del periodo o periodos de disfrute de las mismas, el cual, en su caso, se añadirá a dicho descanso vacacional.

## Capítulo VII

### Condiciones de trabajo y subcontratas

Art. 56°. Modificación de las condiciones de trabajo.- Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2, del artículo 48°, del presente Convenio Colectivo para los trabajadores móviles, las modificaciones coyunturales de la jornada de trabajo se podrán realizar con sujeción a los términos siguientes:

1. Modificación de horario: Las empresas podrán modificar el horario de trabajo según sus necesidades y respetando la normativa sobre jornada y descansos, sesenta días laborables consecutivos al año simplemente mediante un preaviso de quince días naturales a los trabajadores afectados.

Igualmente y según sus necesidades podrán modificar el horario de trabajo hasta un máximo de tres semanas al año no consecutivas, con un preaviso mínimo de una semana cada período.

2. Modificación de jornada: Las empresas podrán modificar la jornada (continuada, partida o por turnos) según sus necesidades hasta un máximo de treinta días naturales consecutivos al año o sesenta días naturales no consecutivos en el mismo período pero, en este caso, por períodos mínimos de una semana; y sin más requisito que la notificación a los trabajadores afectados.

En el primer supuesto deberá mediar un preaviso de quince días naturales y en el segundo de siete días naturales para cada período.

3. En ambos casos: Cualquier modificación de horario o jornada que exceda de los límites anteriormente fijados será sometida a un arbitraje en los términos que se fijan en este Convenio Colectivo.

Art. 57°. Movilidad.- 1. Movilidad funcional: Las empresas podrán hacer uso libremente y según sus necesidades, de sus facultades de movilidad funcio-

nal, previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, por período no superior a treinta días naturales consecutivos o sesenta días naturales no consecutivos al año, en las condiciones económicas y personales que prevén los párrafos 1, 2 y 3 del citado artículo.

2. Movilidad geográfica: Las empresas podrán hacer uso libremente según sus necesidades de su facultad de movilidad geográfica para desplazamientos de duración no superior a treinta días naturales consecutivos al año, o sesenta días naturales no consecutivos al año, por períodos no inferiores a una semana, y en ambos casos con un preaviso no inferior a cinco días laborales satisfaciendo la empresa al trabajador, gastos de viaje y dietas.

3. En ambos casos: Cuando la decisión empresarial sobre movilidad funcional o geográfica exceda de los límites fijados en este Convenio Colectivo y quede sujeta a controversia, la cuestión será sometida a mediación o, en su caso, arbitraje en los términos previstos en el mismo.

Art. 58°. Contratas y subcontratas.- Las empresas se comprometen a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.

Las empresas se comprometen a informar a la representación legal de los trabajadores, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a facilitar toda la documentación prevista legalmente y en particular la fijada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de la realización de trabajos de carácter permanente y continuado, las empresas asumirán directamente con sus medios propios la realización de los mismos, salvo que las necesidades o urgencia de los servicios no lo permitan, y en todo caso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación del Transporte Terrestre y artículo 121 del Reglamento de la referida Ley, o normas que las sustituyan.

## Capítulo VIII

### Régimen disciplinario

Art. 59°. Faltas y sanciones.- 1. Faltas: Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### A. Son faltas leves:

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

#### B. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad

de carácter obligatorio.

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

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

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

11. Las expresadas en los números 2, 3, 4 y 7 del apartado A, siempre que:

La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (apartado A.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (apartado A.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (apartado A.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 (apartado A.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.

C. Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Art. 60°. Sanciones.- 1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

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

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

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; o despido.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones consistentes en suspensión de empleo y sueldo podrá diferirse hasta un máximo de dos meses en el caso de faltas leves, cuatro meses en las graves y seis meses en las muy graves, a contar desde la notificación de la sanción.

Art. 61°. Prescripción.- Las faltas de los trabajadores prescriben: a los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Capítulo IX

Otros beneficios sociales y uniformidad

Art. 62°. Defensa legal del personal, suspensión temporal y limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados.- Será de aplicación en estas materias lo siguiente:

1. Defensa legal del personal: Los conductores y cualquier trabajador de la empresa que prestando su actividad profesional con un vehículo de la misma sufriera un accidente de circulación o se le imputara una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defensa legal por parte de la empresa, hasta la resolución administrativa favorable o, en caso contrario, sentencia y apelación, aún en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, en los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.

2. Suspensión temporal del permiso de conducción: a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera al trabajador del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o se cometiere la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, omitiera el socorro en caso de urgente necesidad, participara en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u otras causas análogas, la empresa podrá destinarle a funciones de ayudante, personal de almacén o taller, durante el tiempo de la sanción o condena, por un período máximo total de seis meses durante su relación laboral con la empresa, viniendo obligada la misma a abonarle el salario que tuviera reconocida y viniera percibiendo.

En todo caso, el trabajador deberá solicitar que la suspensión de la autorización para conducir se haga fraccionadamente y coincidiendo con los días de descanso semanal, periodos de vacaciones, tiempo de descanso compensatorio de festivos y horas extraordinarias trabajadas; cuando se trate de trabajadores fijos discontinuos, además de en los días citados, la suspensión podrá coincidir con los periodos de no llamamiento e interrupción del contrato de trabajo; y cuando se trate de trabajadores fijos ordinarios, además de los días citados de fraccionamiento, la suspensión que restare deberá coincidir con los periodos de menor actividad productiva estacional. Si se dieran estas circunstancias, el trabajador mantendría íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

En el supuesto de que la solicitud no fuera atendida favorablemente o se produjera una suspensión cautelar por decisión judicial de la autorización para conducir, será de aplicación lo previsto en la letra a) del presente apartado.

b) Si el trabajador, en las mismas circunstancias referidas en el párrafo anterior, fuera privado temporalmente del derecho a conducir por resolución administrativa o judicial, por tiempo superior a seis meses, y la necesidad de conducir fuera consustancial con la prestación de trabajo, y tal privación no tuviera origen en las causas citadas en el la letra a) anterior, el contrato se considerará suspendido por el tiempo que dure la privación del referido derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1, del Estatuto de los Trabajadores. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reingreso en el trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

3. Limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados: Cuando al trabajador se vea privado del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa.

Si el trabajador obtuviera una nueva licencia en el plazo citado, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales vigentes con anterioridad al inicio de la excedencia.

El tiempo de excedencia no computará a efectos de tiempo de servicios ni antigüedad en la empresa.

El trabajador contratado como conductor queda obligado a facilitar a la

empresa copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de 48 horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación de pérdida total de punto. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado por la empresa como falta muy grave y sancionado de conformidad al régimen disciplinario laboral aplicable.

4. Póliza de seguro de pérdida del permiso de conducción: A aquellos trabajadores que la conducción fuera consustancial con la prestación de su trabajo en la empresa, con el fin de paliar las consecuencias legales de la pérdida de puntos derivada de la aplicación de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, la empresa abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta (50) euros anuales, siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores fijos-discontinuos, con un periodo de llamamiento anual inferior a nueve meses o trabajadores contratados a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

El abono del coste de dicha ayuda lo realizará la empresa al trabajador a los treinta días siguientes a la fecha de justificación de haber realizado el pago a la compañía aseguradora.

5. Vigencia: Lo dispuesto en este artículo entrará en vigor a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Illes Balears, finalizando la misma el día 31 de diciembre de 2010, siendo la naturaleza del contenido del mismo obligacional entre las partes, por lo que si no se acuerda expresamente lo contrario perderá toda su validez y eficacia a partir del día citado de finalización de su vigencia.

Art. 63°. Multas o sanciones por infracciones en materia de circulación.- Las multas o sanciones que se impongan por infracciones cometidas con ocasión del ejercicio de la actividad de la empresa, en materia de tráfico o circulación, serán satisfechas por ésta o por el trabajador, según sea la imputabilidad y responsabilidad de las mismas.

Art. 64°. Póliza de seguros.- Las empresas se obligan a tener suscrita una póliza de seguros que garantice a los trabajadores a su servicio la percepción de un capital asegurado de quince mil euros (15.000 €), por sí mismos o por sus beneficiarios, en los supuestos de fallecimiento o declaración de invalidez permanente total sin posible revisión o absoluta para todo trabajo o gran invalidez, derivado ello de haber sufrido un accidente acaecido durante las veinticuatro horas del día y mientras esté de alta en la empresa. La situación de alta en la empresa se refiere, y como trabajador adscrito y encuadrado en la misma, al momento del accidente, no a estar de alta cuando se produce la declaración de situación incapacitante prevista en este artículo.

Los representantes legales de los trabajadores podrán disponer de una copia de la referida póliza.

Los trabajadores afectados por una invalidez permanente total para su trabajo habitual que puedan ser incorporados por la empresa a otra categoría o función dentro de su mismo grupo profesional y opten por no percibir la indemnización prevista en el primer párrafo de este artículo, conservarán las prestaciones económicas de su categoría o función primitiva y en relación únicamente con los conceptos retributivos referidos en la tabla salarial del anexo I del Convenio.

Los trabajadores que se vieran afectados por invalidez permanente total para su trabajo habitual, causarán baja en la empresa en las condiciones legales teniendo preferencia para ingresar en la empresa en caso de vacante en otra categoría o función profesional, con la retribución correspondiente a su nueva situación y siendo la fecha inicial de su contrato la de nueva incorporación en la empresa, siempre y cuando no hubieran percibido la indemnización prevista en el primer párrafo de este artículo.

Art. 65°. Ropa de trabajo.- Las empresas proporcionarán al personal no administrativo el siguiente equipo: 2 juegos de ropa de verano compuesta de camisa y pantalón en el mes de mayo y 2 juegos de ropa de invierno compuestos de camisa, pantalón y chaqueta en el mes de octubre. Cada 4 años se entregará una prenda impermeable.

Estas entregas podrán ser sustituidas por una compensación económica de

cuarenta y cinco euros (45 €), para la ropa de verano y cuarenta y ocho euros (48 €) para la de invierno, que serán abonadas en los meses indicados para la entrega del vestuario.

Art. 66°. Readaptación profesional.- Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir, que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en situación de pérdida de empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos para el supuesto de ineptitud sobrevenida, u ocupar otro puesto de trabajo de la empresa. En este último caso las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría asignada.

En caso de que no exista esta nueva plaza de trabajo el trabajador, una vez cesado, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes y disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando el trabajador reúna los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo, este derecho se extinguirá si llamado para ocupar una vacante, la rechazara o una vez reincorporado al trabajo fuera despedido por motivos disciplinarios.

A todos los efectos se considerará fecha del contrato la de su formalización salvo que no exista extinción contractual y el cambio de puesto de trabajo sea automático.

## Capítulo X

### Prevención de riesgos laborales

Art. 67°. Vigilancia de la salud.- La empresa garantizará a los trabajadores a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, exceptuándose de este carácter voluntario, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad y sus protocolos tienen que contemplar las orientaciones de las autoridades sanitarias.

El comité de seguridad y salud laboral y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, tienen que ser informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) las categorías profesionales, el sexo, la edad y preservando, en todos casos, la confidencialidad de los datos de salud.

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud del trabajador para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como 'no apto' para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos así como todos los gastos originados por los desplazamientos. De igual modo, el tiempo necesario para realizar estas revisiones, se computará como tiempo de trabajo efectivo.

Art. 68°. Drogodependencias.- El alcoholismo y otras drogodependencias deben considerarse como problemas de salud y enfermedad, cuando así esté diagnosticado, y considerarse por lo tanto en el ámbito competencial de los órganos de actuación en materia de prevención y salud laboral.

Se estudiará el establecimiento en las empresas de planes de prevención, asistencia y reinserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias. Sobre dichos planes entenderán los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención, previa formación específica y medios concretos.

Art. 69°. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.- Siendo la mejora de la salud y las condiciones de trabajo un beneficio para todas las partes implicadas, como fruto de la colaboración entre ellas, atendiendo a lo anterior se acuerda que La representación legal de los trabajadores será informada de la elección de la Mutua de Accidentes de

## Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

Art. 70°. Delegado sectorial de prevención.- De conformidad a lo que dispone el segundo párrafo del apartado 4 del artículo 35 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente Convenio estudiarán a través de un Grupo de trabajo o Comisión técnica a designar dentro de la Comisión Paritaria, la creación de un órgano específico al que le puedan ser reconocidas las competencias propias de los delegados de prevención en el ámbito sectorial.

## Capítulo XI

## Garantías sindicales

Art. 71°. Acumulación de horas.- Se podrá proceder a la acumulación de horas de los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha acumulación se podrá hacer en cómputo de trimestres naturales. La no utilización dentro de un trimestre no da derecho a transferir dicho crédito al siguiente. Se podrá proceder a la acumulación de horas de los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo XII

## Mediación, arbitraje y remisión a normas complementarias

Art. 72°. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.- Las partes se someten a la normativa sobre mediación y arbitraje laboral que regula el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

Art. 73°. Cláusula de remisión general.- En lo no previsto específicamente en el presente Convenio Colectivo las partes se remiten a la legislación laboral vigente y al Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, de 20 de Octubre de 1997, publicado en el BOE núm. 25 de 29-1-1998, o al que sustituya a éste.

Art. 74°. Aclaraciones sobre complementos y despido improcedente.- Los trabajadores con contratos de trabajo de duración igual o inferior a seis meses, percibirán los complementos salariales de plus de transporte mercancías peligrosas (ADR) -antiguo plus de peligrosidad- y nocturnidad a razón del 25 por ciento del salario base y sobre los salarios correspondientes (días u horas) en que se hayan realizado tales trabajos.

En el supuesto de que un trabajador fijo fuera despedido por la empresa dentro del primer año de vigencia del contrato y el despido fuera declarado improcedente tendrá derecho a percibir la diferencia entre los pluses devengados a razón del 10 por ciento y del 25 por ciento que correspondan a los trabajadores eventuales o temporales.

## Disposición Adicional

Disposición adicional única. Derechos adquiridos en materia de plus de peligrosidad y plus de nocturnidad.- Los trabajadores ingresados en las empresas afectadas por este Convenio, con anterioridad a 1 de enero de 1995 conservarán, como derecho adquirido y reconocido a título 'ad personam' y como condición más beneficiosa, el devengo y percibo de los pluses de peligrosidad denominado en el artículo 38°, a partir de la vigencia del presente 'plus de transporte mercancías peligrosas (ADR)' y nocturnidad a razón de un 25 por ciento de su salario base más el complemento de antigüedad que tuvieran reconocido a raíz de la congelación del mismo el 31 de diciembre de 1997, cuando lleven a cabo los trabajos que dan derecho a estos pluses y por el tiempo que los realicen.

## Disposición Transitoria

Disposición transitoria única. Proyectos de nuevas directivas europeas sobre ordenación del tiempo de trabajo en los transportes por carretera.- Si durante la vigencia del presente Convenio se aprobaran nuevas directivas sobre ordenación del tiempo de trabajo en los transportes por carretera, la Comisión Paritaria del Convenio se reunirá a fin de redactar el proyecto de acuerdo que proceda para su inmediata aplicación que, en su caso, deberán ratificar las partes signatarias del Convenio.

## Disposición Final

Disposición final.- Cláusula derogatoria.- El presente Convenio deroga al Convenio anterior y todos los anteriores al mismo, salvo en la remisiones que el presente haga expresamente a estos.

Anexo I  
Tabla de salarios

Grupos y categorías profesionales	Salario base/ Mes	Plus de Convenio	Salario total mes
<b>Grupo I</b>			
<b>Personal superior y Técnico</b>			
1. Licenciado e Ingeniero	1.699,19	254,88	1.954,07
2. Ingeniero técnico y Auxiliar titulado	1.583,96	237,59	1.821,55
3. ayudante técnico sin titulación	1.497,11	224,57	1.721,68
4. Jefe de servicios	1.699,19	254,88	1.954,07
5. Inspector principal	1.583,96	237,59	1.821,55
<b>Grupo II</b>			
<b>Personal Administrativo</b>			
1. Jefe de sección	1.497,11	224,57	1.721,68
2. Jefe de negociado	1.410,64	211,60	1.622,24
3. Oficial 1ª	1.248,75	187,31	1.436,06
4. Oficial 2ª	1.103,47	165,52	1.268,99
5. Auxiliar administrativo	1.059,19	158,88	1.218,07
6. auxiliar administrativo (con menos de 2 años de experiencia -máximo 1 año de contratación-)	852,78	127,92	980,70
7. Aspirante administrativo	688,86	103,33	792,19
<b>Grupo III</b>			
<b>Personal de movimiento</b>			
<b>A) Personal de agencias de transporte</b>			
1. Encargado general	1.329,50	199,43	1.528,93
2. Encargado de almacén	1.231,53	184,73	1.416,26
3. Capataz	1.197,06	179,56	1.376,62
4. Auxiliar de almacén y Basculero	1.110,21	166,53	1.276,74
5. Peón especializado	1.042,28	156,34	1.198,62
6. Peón	1.022,01	153,30	1.175,31
<b>B) Transporte de mercancías</b>			
1. Jefe de tráfico de 1ª	1.324,29	198,64	1.522,93
2. Jefe de tráfico de 2ª	1.272,06	190,81	1.462,87
3. Jefe de tráfico de 3ª	1.214,45	182,17	1.396,62
4. Conductor mecánico	1.231,54	184,73	1.416,27
5. Conductor	1.158,87	173,83	1.332,70
6. Conductor de furgonetas y motocicletas	1.103,47	165,52	1.268,99
7. Conductor con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	852,78	127,92	980,70
8. Ayudante	1.052,78	157,92	1.210,70
9. Peón especializado	1.042,28	156,34	1.198,62
10. Peón	1.022,01	153,30	1.175,31
<b>C) Personal de servicios auxiliares</b>			
1. Engrasador	1.109,19	166,38	1.275,57
2. Guarda de noche	1.050,06	157,51	1.207,57
3. Guarda de día	1.022,01	153,30	1.175,31
4. Peón	1.022,01	153,30	1.175,31
<b>Grupo IV</b>			
<b>Personal de transporte de muebles en empresas especializadas en mudanzas y guardamuebles</b>			
1. Jefe de tráfico	1.329,50	199,43	1.528,93
2. Inspector visitador	1.272,06	190,81	1.462,87
3. Encargado de almacén y/o guardamuebles	1.231,53	184,73	1.416,26
4. Capataz	1.197,06	179,56	1.376,62
5. Capitonista	1.109,52	166,43	1.275,95
6. Peón especializado	1.042,28	156,34	1.198,62

7. Peón	1.022,01	153,30	1.175,31
8. Carpintero	1.173,73	176,06	1.349,79
9. Conductor mecánico	1.231,54	184,73	1.416,27
10. Conductor	1.158,87	173,83	1.332,70
11. Conductor de furgonetas y motocicletas	1.103,47	165,52	1.268,99
12. conductor con menos de 2 años de experiencia (máximo 4 meses en esta categoría)	852,78	127,92	980,70

Grupo V  
Personal subalterno

1. Cobrador de facturas	1.054,44	158,17	1.212,61
2. Telefonista	1.040,50	156,08	1.196,58
3. Portero	1.021,36	153,20	1.174,56
4. Vigilante	1.021,36	153,20	1.174,56
5. Limpiador	892,94	133,94	1.026,88
6. Botones	659,76	98,96	758,72

En Palma de Mallorca, a 7 de agosto de 2008.

— o —

## Secció III - Administració de l'Estat

### Ministerio de Interior

#### PREFECTURA PROVINCIAL DE TRÀNSIT EN ILLES BALEARS

Num. 16574

##### NOTIFICACIONES

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 59.4 y 61 de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (B.O.E. 285, de 27 de noviembre de 1992), se hace pública notificación de la iniciación de los expedientes sancionadores que se indican, instruidos por la Jefatura Provincial de Tráfico, a las personas o entidades denunciadas que a continuación se relacionan, ya que habiéndose intentado la notificación en el último domicilio conocido, ésta no se ha podido practicar.

Los correspondientes expedientes obran en la Unidad de Sanciones de la Jefatura Provincial de Tráfico, ante la cual les asiste el derecho de alegar por escrito lo que en su defensa estimen conveniente, con aportación o proposición de las pruebas que consideren oportunas, dentro del plazo de quince días hábiles, contados desde el siguiente al de la publicación del presente en el Boletín Oficial de la Provincia.

Transcurrido dicho plazo sin que haya hecho uso del derecho para formular alegaciones y/o aportar o proponer pruebas, se dictaran las oportunas Resoluciones.

##### NOTIFICACIONS

De conformitat amb el que es disposa en els articles 59.1 i 61 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú ( B.O.E. 285, de 27 de novembre de 1992), es fa pública la notificació de l'inici dels expedients d'aplicació de sancions que s'indiquen, instruits per la Prefectura Provincial de Trànsit, a les persones o les entitats denunciades que es detallen a continuació, ja que malgrat que s'ha intentat el lliurament de la notificació a l'últim domicili conegut, aquesta no s'ha pogut dur a terme.

Els expedients corresponents es troben en la Unitat de Sancions de la Prefectura Provincial de Trànsit, davant la qual tenen el dret d'al·legar per escrit el que creguin convenient per a la seva defensa, amb l'aportació o la proposició de les proves que considerin oportunes, en el termini de quinze dies hàbils, comptat a partir de l'endemà de la publicació d'aquest edicte en el Butlletí Oficial de la Província

Una vegada transcorregut aquest termini, en el cas que no s'hagi fet ús del dret de formular al·legacions i/o d'aportar o de proposar proves, es dictaran les resolucions oportunes.

Palma de Mallorca, 01 - 8- 2008  
La Jefa Provincial de Tráfico Acctal  
Fdo. Maria Cristina Gago Muñiz

ART*	Articulo; RDL	Real Decreto Legislativo; RD	Real Decreto; SUSP	Meses de suspensión ; REQ	Requerimiento; PTOS.
Puntos	RDL Reial decret legislatiu; RD	Reial decret; SUSP	Mesos de suspensió		

Expedient	Denunciat/Da	Identif	Localitat	Data	Quantia	Susp.	Precepte	Art	Ptos	Req.
070052815364	Rodriguez Torres, Maria D.	52769557	Alicante	21.10.2007	1.500,00		RDL 8/2004	003.A		
070052711169	Vaca Sarria, Jorge	X0369752G	San Luis	31.12.2007	310,00		RD 772/97	001.2		
070052548120	Van Den Berg , Christina C.	X2938929N	Jijona	06.02.2008			RD 1428/03	090.1		(1)
070052845708	Leon Sagbay, Carlos Alberto	X4842975A	Barcelona	12.03.2008	1.010,00		RDL 8/2004	003.A		
070052510619	Miro Puig, Martin	46221961	Barcelona	11.01.2008	150,00		RD 2822/98	010.1		
070052064462	Sebastia Garcia, Carlos R.	38561169	Castelldefels	24.04.2008			RD 1428/03	143.1		(1)