

Convenio colectivo de trabajo  
“Garde y Neko servicios de transportes, S.L.”  
(anteriormente denominada “Garde y Neko, S.L.”)  
2023-2027

---

---

*Boletín Oficial de Navarra número 47, de 5 de marzo de 2024*

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO “GARDE Y NEKO SERVICIOS DE TRANSPORTES, S.L.” (ANTERIORMENTE DENOMINADA “GARDE Y NEKO, S.L.”) 2023-2027

### **Artículo 1. Ámbito personal.**

El presente convenio afecta a la totalidad de la actual plantilla de personas trabajadoras de la empresa “GARDE Y NEKO SERVICIOS DE TRANSPORTES, S.L.”, y a toda aquella persona trabajadora que ingrese y sea dado de alta durante su vigencia, con independencia del puesto de trabajo que desarrolle en la empresa, con excepción de los cargos de alta dirección y alto consejo que se regirán por la legislación vigente.

### **Artículo 2. Ámbito territorial.**

El presente convenio resulta de aplicación a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa “GARDE Y NEKO SERVICIOS DE TRANSPORTES, S.L.”, que prestan sus servicios adscritos al centro de trabajo en Navarra.

### **Artículo 3. Ámbito funcional.**

El presente convenio es única y exclusivamente de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa “GARDE Y NEKO SERVICIOS DE TRANSPORTES, S.L.”, empresa cuya actividad pertenece al sector de transporte de mercancías por carretera, que están adscritos al centro de trabajo de Navarra.

### **Artículo 4. Vigencia.**

El presente convenio entrará en vigor, a todos los efectos, a partir del momento de su firma, terminando su vigencia el 31 de diciembre de 2027. Los efectos económicos del mismo se retrotraerán al día 1 de abril de 2023.

Se acuerda expresamente, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y finalizada la duración del convenio, se mantendrá su vigencia hasta la suscripción por ambas partes de otro que lo sustituya.

La denuncia del presente convenio se realizará por cualquiera de las partes durante el mes anterior a su finalización.

### **Artículo 5. Sometimiento a la totalidad.**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico indivisible y a los efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

### **Artículo 6. Vinculación a la totalidad.**

En el supuesto de que la Autoridad competente, en el ejercicio de las funciones que le son propias, no aprobará alguno de los pactos del Convenio, se mantendrá la vigencia del resto del clausulado del convenio, quedando las partes firmantes de los mismos obligados a iniciar la negociación de la cláusula o artículos suprimidos en el plazo de un mes.

### **Artículo 7. Compensación y absorción.**

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global excedan en su cómputo anual de lo pactado en el presente convenio a su entrada en vigor. Todos los conceptos que se venían cobrando a la firma de este convenio se respetarán congelados en su importe, sin ser ni absorbibles

ni compensables, ni podrán ser modificados mediante la modificación sustancial de las condiciones de trabajo que establece el artículo 41 del E.T.

### **Artículo 8. Organización del trabajo.**

Son facultades de la Empresa y a las que deberá ajustarse su actuación, las siguientes:

- 1.–La determinación y existencia de los rendimientos normales fijados en el presente Convenio.
- 2.–La adjudicación del número de elementos o de la tarea necesaria correspondiente al rendimiento mínimo exigible.
- 3.–La fijación de las normas de trabajo, que garanticen la bondad y la seguridad del servicio se determinarán por escrito, serán publicadas por la empresa, dando conocimiento previo a las personas interesadas.
- 4.–Exigir la máxima atención, limpieza, vigilancia de los vehículos, útiles, maquinaria, etc.
- 5.–La movilidad y redistribución del personal de la empresa con arreglo a las necesidades de la organización y de la producción, respetando la categoría profesional y concediendo el necesario período de adaptación.
- 6.–La implantación de un sistema de remuneración por incentivo.

El mantenimiento en la organización del trabajo, en los casos de disconformidad de las personas trabajadoras, expresada a través de la representación sindical, será el cauce normal en espera de la Resolución de la Autoridad Laboral.

En lo no previsto, en el presente artículo, se estará a las prescripciones del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

### **Artículo 9. Actividad de trabajo y rendimiento.**

La adaptación de normas de actividad de trabajo y rendimiento a nuevas condiciones que resulten del cambio de método operatorio, vehículo, maquinaria, utillaje, etc., son facultades de la empresa que deberá ajustarse al procedimiento normal para estos casos.

### **Artículo 10. Bases de Productividad.**

La actividad normal es la que desarrolla una persona operaria media, entrenada en su trabajo, consciente de su responsabilidad, pero sin el estímulo de una remuneración por incentivo. Este ritmo puede mantenerse fácilmente un día tras otro sin excesiva fatiga física y mental y se caracteriza por la realización de un esfuerzo constante y razonable.

Como base para la consideración de actividad normal se tomará la señalada por los cien puntos de la Comisión Nacional de Productividad.

### **Artículo 11. Rendimiento e Incentivos.**

El rendimiento que corresponde con la actividad normal es el mínimo exigible, y la empresa podrá determinarlo y exigirlo en cualquier momento y sin que el no hacerlo por parte de ésta pueda interpretarse como dejación de este derecho.

La remuneración del rendimiento mínimo exigible queda determinada por el salario del presente Convenio. Para establecer incentivos debe partirse del rendimiento mínimo exigible, que corresponda al salario normativo.

Los rendimientos podrán ser colectivos (sección, cadena, grupo, etc.), o individuales, según determine la empresa.

La empresa podrá implantar un sistema de valoración del trabajo o establecimiento de primas o incentivos, independientemente del que corresponda al rendimiento mínimo normal del Artículo 10.

Una vez implantado el sistema de incentivo, las empresas podrán revisarlo cuando las cantidades de trabajo o actividad óptima superen en un 40% de las señaladas como rendimiento mínimo exigible.

La empresa, justificadamente, podrá limitar o reducir e incluso suprimir incentivos, si estos se estableciesen en forma individual a todas aquellas personas trabajadoras, que, por falta de aptitud, atención, interés, y otra causa de índole subjetiva, no obtuviesen el debido rendimiento o perjudicarán la cantidad o calidad de producción, sin perjuicio de las demás medidas que pudieran aplicarse a dicho caso.

Los incentivos, cuando se hubieren establecido, podrán ser suspendidos con carácter general por secciones y/o por personas trabajadoras, cuando las finalidades perseguidas por el sistema sean inalcanzables por disminución de actividad en la empresa, o por efectuarse ensayos de nuevas tareas, o procederse a la reparación o reformas de las instalaciones. En tales supuestos, las personas trabajadoras percibirán las retribuciones correspondientes al rendimiento mínimo exigible más los pluses establecidos en el artículo 23.

Por acuerdo entre Empresa y Personas Trabajadoras se establece como incentivo un plus o prima por Kilómetro/día recorrido; en dicho plus o prima está incluido el posible valor de ampliación de jornada que hubiera necesitado el trabajador para realizar el itinerario.

#### **Artículo 12. De personal.**

Se regirá bajo lo establecido en el Capítulo III del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en cuanto las normas generales y clasificación profesional.

#### **Artículo 13. Plazo de preaviso y periodo de prueba.**

El personal que desee cesar, en el servicio de la empresa, deberá avisar a la misma con una antelación mínima de siete días.

El incumplimiento del plazo de preaviso indicado motivará la pérdida, en su liquidación, de un importe equivalente al que hubiera devengado en los días de retraso de la comunicación.

En cuanto a la duración máxima del periodo de prueba se regirá por lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera en su capítulo IV.

#### **Artículo 14. Jornada.**

La jornada de trabajo será de 40 horas semanales, si bien, a título personal, no superarán las 1.744 horas anuales de trabajo efectivo durante la vigencia del convenio y que se podrán distribuir en el Calendario, de acuerdo con las necesidades de la Empresa y de los trabajadores.

En el caso de transporte discrecional, dadas las características del servicio, las jornadas pueden ser reguladas de lunes a domingo.

Por parte de la Empresa se confeccionará un calendario laboral que será propuesto a la representación sindical en la primera quincena del mes de enero de cada año. No obstante, por necesidades de producción u otras causas que lo justifiquen, podrá modificarse de acuerdo con las personas trabajadoras.

#### **Artículo 15. Pausa de bocadillo.**

En los centros de trabajo donde por la distribución de la jornada se realice en periodos de trabajo de 6 horas, se efectuará una pausa o descanso de comida dentro de la jornada diaria cuya duración se pactará con los representantes sindicales, no pudiendo ser inferior a 15 minutos diarios. La citada pausa se considerará como tiempo de trabajo efectivo.

#### **Artículo 16. Tiempos de espera.**

A los efectos de cómputo del tiempo invertido en las esperas motivadas por averías o bien por llevarse a cabo en localidades distintas a las de principio y fin de trayecto, se tendrán en cuenta las

prescripciones que sobre tales extremos establece el Real Decreto Ley 1561/1995, el reglamento CE 561/2006 y las diferentes disposiciones legales vigentes u otras que las sustituyan.

#### **Artículo 17. Invalidez.**

La declaración de invalidez permanente y total para la profesión habitual se registrará por las disposiciones legales vigentes.

No obstante, la persona trabajadora que se encuentre en dicha situación tendrá derecho, dentro del plazo de un año a contar de la declaración, a ser colocada en la empresa incluso con preferencia a otra productora, en aquéllas vacantes que se produzcan y sean compatibles con sus aptitudes, tanto físicas como de formación.

#### **Artículo 18. Condiciones económicas.**

Las condiciones pactadas en el presente Convenio 2023-2027 son las que figuran relacionadas en la tabla salarial anexa.

Para los años 2024 a 2027, se establece una subida salarial de todos los conceptos igual al IPC Navarra de cada uno de los citados años.

#### **Artículo 19. Estructura salarial.**

La empresa adecuará sus retribuciones, durante la vigencia del presente Convenio, al sistema retributivo recogido en el Acuerdo General, en su capítulo VI, con el fin de conformar los ingresos de la persona trabajadora con los conceptos establecidos en dicho texto acordado.

A efectos de cotización a la Seguridad Social se estará siempre a las disposiciones legalmente en vigor en cada momento.

#### **Artículo 20. Gratificaciones extraordinarias.**

Las gratificaciones extraordinarias de “Verano” y “Navidad”, se abonarán, cada una de ellas, con el importe de una mensualidad del salario base, ad personam, plus personal y plus carretilero.

La paga de verano se abonará la 1.<sup>a</sup> quincena de julio, y la de Navidad con fecha límite el 20 de diciembre.

Las gratificaciones de “Verano” y “Navidad” se computarán cada una de ellas, por semestres: la primera de 1 de enero a 30 de junio y la segunda desde 1 de julio a 31 de diciembre. El ingreso o cese, durante el período semestral, concederá derecho a la persona trabajadora al cobro de la parte proporcional entre el tiempo realmente trabajado y el semestre.

Se establece que, por acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras, las pagas de julio y diciembre podrán prorratearse por periodos mensuales, en los casos que así se pacte.

#### **Artículo 21. Gastos de manutención y estancia.**

Como consecuencia de la dificultad que entraña el cálculo de los gastos de manutención y estancia se acuerda un sistema de compensación basado en el abono de la cantidad resultante de aplicar la fórmula de pago de 0,090 euros por kilómetro recorrido. Dicha cantidad compensa todos los gastos de manutención y estancia en el que pudiera incurrir la persona conductora que desarrolle servicios internacionales.

Las personas trabajadoras, que realicen los servicios denominados “CAMBIO TOURS” y “BURDEOS” percibirán la dieta correspondiente a Francia que se indica a continuación.

En el caso de que, por razones de servicio, los recorridos efectuados a los propios del servicio discrecional, los gastos de manutención y estancia se pactarán de forma individual teniendo en cuenta las características del servicio y las circunstancias en que se desarrollen tomando como referencia:

PAÍS	DESAYUNO	COMIDA	CENA	PERNOCTE	TOTAL
España	3,32 euros	15,33 euros	11,35 euros	15,33 euros	45,33 euros
Francia y resto	4,43 euros	21,33 euros	19,24 euros	22,76 euros	67,76 euros

Notas:

El desayuno sólo será abonado al personal que pernocte fuera de su domicilio.

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

La parte de la dieta correspondiente a la comida de noche (cena), se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el productor salga antes de las veintiuna horas y retorne después de las veintidós horas.

## **Artículo 22. Participación de beneficios.**

Esta participación queda establecida en 30 días de Salario Base, ad personam y Plus Personal.

El abono de la citada participación se abonará el 31 de marzo de cada año.

Por acuerdo entre empresa y personas trabajadoras se permite el prorrateo de dicha paga de beneficios por periodos mensuales.

## **Artículo 23. Pluses especiales.**

a) Plus de conductor/a: el personal que realice labores de conducción percibirá un suplemento de 23,27 euros mensuales.

b) Plus de nocturnidad: El personal que trabaje entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento de trabajo nocturno equivalente al 25 por ciento del sueldo base diario y siempre que trabaje un mínimo de cuatro horas dentro del indicado período.

Estas bonificaciones las percibirán aquellos que, por razón de turnos de trabajo, efectúen su jornada dentro de estos límites. Se excluye del cobro del expresado suplemento al personal que realice su función durante la noche y haya sido contratado expresamente para trabajar durante ella o que, sin haber sido contratado para ello, así lo haya solicitado voluntariamente.

c) Plus de transporte de mercancías peligrosas: Se establece un plus, con cuantía de 58,20 euros mensuales durante la vigencia del presente convenio, para los conductores/as que dediquen la jornada de trabajo, de forma exclusiva y a jornada completa, al transporte de las mercancías consideradas como peligrosas por el A.D.R., y para cuyo transporte la Ley exige que la persona conductora esté dotada de una autorización administrativa especial. Se considerará dedicación exclusiva y a jornada completa la dedicación, por más de la mitad de los días laborables del mes y/o más de cinco horas de trabajo diarias cada uno de los días, a los servicios que para el transporte de dichas mercancías son requeridos.

d) Plus disposición o descarga: en el caso de que por necesidades del servicio fuese necesaria la colaboración de la persona conductora en las labores de carga y descarga de mercancía, es imprescindible que éstas sean autorizadas previamente por el personal del departamento de tráfico de la empresa. En este supuesto se establece un plus por la realización de la carga o descarga del vehículo, abonándose la cantidad de 6,72 euros por cada cartola (cuatro por vehículo) que ocupe la mercancía, hasta un total de 26,88 euros que supondría el semirremolque completo.

e) Plus conducción domingo: en el caso de que la persona conductora preste sus servicios en domingo, tendrá derecho a percibir la cantidad de 60,00 euros en caso de que lo realice jornada completa.

f) Plus conducción sábado: en el caso de que la persona conductora preste sus servicios en sábado por un tiempo de trabajo superior a 4 horas, percibirá una cantidad de 35,00 euros, previa autorización por parte del departamento de tráfico.

g) Plus conducción fin de semana: en el caso de que la persona conductora preste sus servicios durante el fin de semana, obligando al mismo a pernoctar fuera de su domicilio habitual o del

centro de trabajo, la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la cantidad de 150,00 euros, previa autorización por parte del departamento de tráfico. El cobro de esta cantidad excluye el cobro de plus conducción sábado y domingo al estar compensados ambos conceptos con su importe.

h) Plus conducción festivo: en el caso de que la persona conductora preste sus servicios en jornada festiva marcada en el calendario laboral de la empresa, cobrará durante la vigencia del convenio un plus de 60,00 euros en el caso de prestar sus servicios fuera de base o de su domicilio habitual.

Igualmente, la persona conductora que desempeñe su trabajo en día festivo tendrá derecho al descanso compensatorio previa fijación de la fecha de acuerdo con la Dirección, y siempre dentro del mes siguiente a su generación.

i) Plus conducción domingo noche: en el caso de que la persona conductora deba realizar servicios urgentes de entrega los lunes, y deba conducir el domingo por la noche, previa autorización por parte del departamento de tráfico tendrá derecho a percibir la cantidad de 80,00 euros.

j) Plus de paralización Francia: aquellas personas trabajadoras que prestando servicios en Francia y siendo festivo no tengan permitido circular como consecuencia de las restricciones a la circulación de vehículos pesados vigente en ese país, tendrá derecho a percibir la cantidad de 60,00 euros.

#### **Artículo 24. Horas extraordinarias.**

Se considerarán horas extraordinarias estructurales las definidas en el artículo primero de la Orden 1 de marzo de 1983 (“Boletín Oficial del Estado” 7/3/1983) que, copiado literalmente dice:

“A efectos de lo dispuesto en el artículo 7.º del Real Decreto 92/1983, de 19 de enero, se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente”.

La dirección informará periódicamente a la Representación Legal de los Trabajadores sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y, en su caso, la distribución por secciones.

Conforme al Real Decreto 1561/1995 y las diferentes disposiciones legales vigentes, el tiempo de actividad, por encima de la jornada efectiva, puede ser:

- a) Ampliación de jornada, tal y como se definen en los artículos 8 y 10 del referido Real Decreto.
- b) Horas extraordinarias.

El excedente tiempo de trabajo, derivado del punto a), será retribuido a precio de hora ordinaria.

El excedente de horas derivadas de trabajo en las condiciones previstas en el apartado b), si fueran ejecutadas voluntariamente por la persona trabajadora, serán retribuidas con el mismo importe de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias no retribuidas serán compensadas con un descanso de una hora y media por hora extraordinaria, a petición del trabajador. A tal fin se podrán sumar las horas excedidas con el fin de componer jornadas completas que disfrutará el trabajador a su elección y le será concedido salvo imposibilidad manifiesta de la Empresa, en cuyo caso se concederá el descanso en una segunda solicitud.

La comunicación de disfrute y la autorización habrán de realizarse con un mínimo de 72 horas.

#### **Artículo 25. Ropa de trabajo.**

La empresa entregará al personal, cuando el carácter de los trabajos que realice así lo exigiere, ropa necesaria para el desarrollo de su actividad que como orientación podrá ser: pantalón, camisetitas, forro polar y ropa de abrigo.

Igualmente se proveerá a todo el personal de guantes, calzado de seguridad, cascos y cualquier otro equipo de protección de protección individual establecidos para el desarrollo de trabajo.

### **Artículo 26. Accidentes de trabajo y enfermedad.**

El personal en baja temporal por accidente de trabajo o enfermedad percibirá, durante el tiempo que dure, y desde el primer día, hasta el 100 por ciento de su retribución; entendiéndose por tal, única y exclusivamente, la compuesta por el salario base, ad personam, plus personal y plus carretillero.

### **Artículo 27. Vacaciones.**

Las vacaciones serán de 30 días naturales. Si se disfrutaran en períodos discontinuos serán de 31 días naturales, 16 días en las fechas que marque la Empresa, y 15 días en las fechas elegidas por el trabajador.

En todo caso, se garantizará la continuidad en el servicio de la Empresa.

La persona trabajadora conocerá el tiempo en que va a disfrutar las vacaciones con dos meses de antelación.

### **Artículo 28. Licencias y Permisos.**

Todas las licencias y permisos retribuidos se verán incrementados en un día más que los que marquen las disposiciones vigentes, con las siguientes excepciones:

- 1.<sup>a</sup> La duración de la licencia en caso de matrimonio de la persona trabajadora será de 16 días.
- 2.<sup>a</sup> En caso de fallecimiento del cónyuge se concederán 7 días, no contándose en este cómputo el día del suceso, si la persona trabajadora estuviese en ruta. En caso de fallecimiento de padres e hijos, 4 días si ocurriese dentro de la provincia y 6 días si sucede fuera.
- 3.<sup>a</sup> En caso de enfermedad grave u hospitalización de consanguinidad, afinidad, será de 5 días.
- 4.<sup>a</sup> En caso de boda de padres, hijos, hermanos y afines políticos, 2 días de licencia dentro de la provincia y 3 días fuera, debiendo ser la fecha de la boda, la central del permiso.
- 5.<sup>a</sup> Se establece una licencia con retribución aplicable a las parejas de hecho. La licencia tendrá por objeto la atención o auxilio mutuo, por lo que no será extensible a otro tipo de derechos por afinidad, esto es, con respecto a los denominados “parientes políticos”.
- 6.<sup>a</sup> Días de libre disposición: corresponden tres días de licencia retribuida, dos de ellos a petición del trabajador/a, y uno cuyo disfrute se llevará a efecto el día designado por la Empresa.

La Empresa deberá conceder los dos días de licencia a petición de la persona trabajadora, salvo imposibilidad material. De no ser posible su otorgamiento en la primera solicitud, será obligatoriamente concedido en la segunda.

Si finalizado el año natural no se ha designado mediante escrito al efecto por parte de la empresa el día de libre disposición, este se tendrá que abonar en concepto de descanso no disfrutado con el importe de los conceptos fijos en nómina, en la nómina del mes de enero del año siguiente, o bien acumularse a los días de libre disposición del año siguiente.

Por acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras dichos días personales o las horas de disfrute resultantes podrán ser regulados dentro del calendario laboral del centro.

Las licencias otorgadas en este capítulo serán mejoradas en los términos en que se establece en las disposiciones legales vigentes en cada momento.

### **Artículo 29. Retirada del carné de conducir.**

En caso de retirada del carné de un conductor/a, se establecen las siguientes condiciones:

- 1.–Para sanciones de hasta cuatro meses, garantía por parte de la empresa de salario real y empleo. Para sanciones superiores a cuatro meses, al conductor/a se le concederá una excedencia,

con derecho a incorporación inmediata, una vez cumplido el plazo de sanción, con un máximo de tres sanciones en cuatro años.

Quedan excluidas las sanciones ocasionadas por irresponsabilidad manifiesta, imprudencia temeraria y embriaguez o drogadicción del conductor/a.

2.–Al conductor/a que le fuese retirado el carné de conducir por infracción cometida fuera del trabajo, la empresa le concederá una excedencia con reserva de puesto de trabajo, por el tiempo que dure la sanción.

3.–En caso de retirada del carné de conducir:

a) Se negociará con la empresa la posibilidad de que la retirada del carné coincida con el periodo vacacional del trabajador/a.

b) Se gestionará la posibilidad de que la retirada del carné coincida con los periodos de menor actividad de la empresa.

4.–Las empresas, para aquellas personas conductoras que lo soliciten, suscribirán con una compañía de seguros, una póliza por la que se garantice al conductor/a excedente, en razón de lo previsto en el punto 1 anterior, por causa de retirada de carné, y por un periodo máximo de un año, una cantidad igual a 661,11 euros por cada mes, o parte proporcional, en esta situación. El importe de la prima será repartido al 50% entre empresa y la persona trabajadora, quedando autorizadas las empresas a deducir dicho importe en la hoja de salarios.

### **Artículo 30. Revisión médica.**

Tanto las empresas como las personas trabajadoras a los que les es de aplicación el presente Convenio Colectivo, cumplirán obligatoriamente la normativa vigente en todo momento en materia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud.

Teniendo en cuenta la responsabilidad frente a terceras personas de determinados colectivos, tanto las personas conductoras como los/as carretilleros/as deberán someterse a las pruebas de vigilancia de la salud, valorándose las excepcionalidades que puedan darse.

### **Artículo 31. Ayudas en el extranjero.**

Asistencia en caso de accidente en el extranjero:

En el supuesto de que la persona trabajadora tuviera que ser atendido u hospitalizado en cualquier país con el que no existiera convenio de reciprocidad, en materia de Seguridad Social, con España, la Empresa se hará cargo de todos los gastos que la atención médica requiriera, sin que la persona trabajadora tuviera que hacer frente a cantidad alguna.

La empresa recuperará las cantidades anticipadas bien de la Seguridad Social, bien de la Compañía, bien de cualquier otra entidad que correspondiere, y a tal fin la persona trabajadora se compromete a hacer, en su nombre, la reclamación oportuna con el fin de que se reembolse a la Empresa la cantidad dispuesta.

Desplazamiento de familiar en caso de accidente en el extranjero:

En caso de que, por accidente laboral, fuera precisa a la hospitalización de un conductor/a en el extranjero, la empresa autorizará, a su cargo, que una persona de su familia pueda viajar para acompañarle durante su estancia, con una duración máxima de quince días.

Los gastos que se le ocasionaren a la persona desplazada serán por cuenta de la Empresa que, con respecto a la cuantía de la estancia, coincidirán con la dieta establecida en el Convenio.

Fallecimiento:

En caso de que alguna persona trabajadora fallezca fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazada por orden de la empresa, esta abonará los gastos del traslado de los restos hasta el lugar de inhumación elegido, siempre que no salga de los límites de España peninsular.

### **Artículo 32. Compensación por extinción del contrato.**

Tendrán derecho a percibir la compensación que a continuación se indica, por extinción del contrato de trabajo, cualquiera que fuera su causa, las personas trabajadoras que, con una antigüedad mínima en la Empresa de diez años, hubieran cumplido, en el momento de la extinción, las siguientes edades:

A los 60 años: 10 mensualidades de salario base.

A los 61 años: 8 mensualidades de salario base.

A los 62 años: 6 mensualidades de salario base.

A los 63 años: 4 mensualidades de salario base.

### **Artículo 33. Derechos Sindicales.**

Se establecen los siguientes:

Libertad de los delegados/as de personal para convocar asambleas. Libertad de acción para los Comités de Empresa, hasta el límite fijado por las disposiciones vigentes. Reserva horaria para los delegados/as de personal o miembros del Comité de Empresa, de 240 horas anuales. Esta reserva horaria se ampliará en tiempo de negociación del Convenio para los componentes de la Mesa Negociadora. Disponer de local adecuado para el Comité de Empresa. Utilización de los medios de comunicación de la Empresa, por parte del Comité de Empresa o delegados/as de personal, previa comunicación al empresario, siempre que no exista abuso.

Crédito a todo el personal, de 12 horas anuales para Asambleas, dentro del horario de trabajo, con un máximo de 2 horas en un mes, previa comunicación y acuerdo con el empresario, sobre la hora en que se deben celebrar. Se autorizará la libre difusión a la entrada y salida del trabajo de cualquier tipo de propaganda sindical, cultural o política, siendo requisito que dicha propaganda vaya firmada.

En las empresas de menos de seis personas trabajadoras se admitirá la existencia de un representante de las personas trabajadoras, a quien se reconoce un crédito de doce horas anuales para sus actuaciones ante los organismos oficiales, derivadas de las relaciones laborales de su empresa.

Instalación en todas las empresas de un Tablón de Anuncios.

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, se acuerda:

Los/as delegados/as del personal y miembros del Comité de Empresa, con carácter previo a su ejecución por parte de la Empresa, deberán ser informados sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y reducciones de jornada.

Podrán asistir a la negociación del Convenio del Sector las personas trabajadoras que no sean delegados de personal en su empresa, siempre que en dicha negociación representen a su Sindicato.

Para ello harán uso de las horas concedidas por el Estatuto al delegado/a, siempre y cuando el delegado/a de la Empresa no asista también a dicha negociación. En el caso de que el delegado/a asista también a dicha negociación las horas concedidas se computarán conjuntamente y en empresas de menos de 30 trabajadores no podrán simultáneamente en su uso.

Las horas retribuidas que el Convenio Colectivo fija para el ejercicio de sus funciones a los delegados/as y miembros del Comité de Empresa, se podrán acumular mediante una bolsa de horas anual con las horas sindicales de los delegados/as de un mismo sindicato, pudiendo hacer uso de ellas indistintamente cada uno de los delegados/as. Asimismo, se podría extender el disfrute de las horas sindicales al delegado de la sección sindical debidamente constituida, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 10.3 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, sin que, en ningún caso, ello suponga disposición superior de crédito horario sindical al contemplado en Convenio Colectivo.

Las Secciones Sindicales constituidas a las que se refiere en párrafo anterior, comunicarán por escrito a la Empresa el nombre de la persona trabajadora que ha sido nombrado delegado de la Sección Sindical, para poder hacer uso de la bolsa de horas.

#### **Artículo 34. Medidas sobre Salud Laboral y Prevención de Riesgos.**

En todo momento, será de aplicación lo dispuesto en las legislaciones vigente sobre la materia.

#### **Artículo 35. Seguro de Accidentes.**

La Empresa contratará una póliza, de seguro colectivo de accidentes, para sus personas trabajadoras, con las siguientes condiciones:

Incapacidad Permanente Total derivada de accidente: Sin rescisión del contrato de trabajo, un capital asegurado de 38.840,96 euros para el año 2023.

Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo remunerado y Gran Invalidez, derivada de Accidentes, con un capital asegurado de 54.377,34 euros para el año 2023.

Muerte por accidente con un capital asegurado de 38.840,96 euros por trabajador en el año 2023.

Las pólizas producirán efectos-consecuencia de los accidentes de trabajo que tuvieran las personas trabajadoras en activo y a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Si el accidente sufrido diera pie a proceso judicial y, en virtud del mismo fuera obligada la Empresa a otorgar indemnización a la persona trabajadora o sus derechohabientes, las percepciones derivadas del seguro así concertado se entenderán a cuenta de la cantidad que se hubiera fijado en Sentencia.

Las pólizas mantendrán los capitales recogidos anteriormente durante la vigencia del presente Convenio.

#### **Artículo 36. Excedencias.**

Las personas trabajadoras fijas podrán solicitar una excedencia voluntaria de un mínimo de un año a un máximo de dos años, conservando la categoría y el puesto de trabajo.

Para su reincorporación, la persona trabajadora deberá notificarlo a la Empresa con tres meses de antelación a la finalización de la excedencia solicitada.

Este artículo tendrá validez en tanto en cuanto continúen en vigor las actuales posibilidades de contratación.

#### **Artículo 37. Relación con empresas de trabajo temporal.**

La Empresa se compromete a requerir de las E.T.T. que en los contratos de puesta a disposición se garantice a las personas trabajadoras, un salario igual al establecido, según categoría profesional, en este Convenio.

#### **Artículo 38. Promoción cultural.**

La empresa facilitará, a las personas trabajadoras que así lo acrediten, la posibilidad de realizar cualquier tipo de estudios o formación profesional, habilitándose horarios especiales, siempre y cuando los mismos no interfieran en el desarrollo normal del servicio.

#### **Artículo 39. Persona trabajadora detenida.**

En caso de detención de cualquier persona trabajadora, por causas ajenas a la Empresa, ésta se compromete a no sancionarle, de conformidad con lo dispuesto en el punto uno del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Artículo 40. Comisión Paritaria del convenio.**

A los efectos de resolver cuantas cuestiones conflictivas se puedan dar en la aplicación del presente convenio colectivo, ambas partes tienen a bien crear una Comisión Paritaria que podrá ser

convocada por cualquiera de las partes y que deberá reunirse en el plazo de los quince días siguientes a dicha convocatoria. Dicha Comisión Paritaria estará formada de 1 miembro por cada una de la parte empresarial y social respectivamente. Tras las reuniones pertinentes la Comisión adoptará una decisión a tal efecto pronunciándose en un plazo máximo de 7 días desde la celebración de la reunión. Transcurrido el plazo o el de veintidós días desde la convocatoria o solicitud, se entenderá denegada la solicitud y finalizado el trámite, pudiendo someterse la cuestión a arbitraje ante el Tribunal Laboral de Navarra, con excepción de lo establecido en el artículo 46 de presente convenio.

#### **Artículo 41. Régimen disciplinario.**

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

##### **Artículo 41.1.a. Son faltas leves.**

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

##### **Artículo 41.1.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, 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. En particular, 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 graves 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) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

#### **Artículo 41.1.c. Son faltas muy graves.**

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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 ésta, 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) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.

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

## **Artículo 41.2. Procedimiento sancionador.**

41.2.a. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

41.2.b. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

## **Artículo 41.3. Sanciones.**

41.3.1. 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 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

## **Artículo 41.4. Prescripción de las faltas.**

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

## **Artículo 42. Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.**

Todas las materias y condiciones no reguladas en el presente convenio colectivo se regirán por lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

## **Artículo 43. Renuncia a la inaplicación del Convenio.**

En lo relativo a la inaplicación de las condiciones reguladas en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y los procedimientos para la resolución de conflictos no resolvieran la discrepancia, será necesario el acuerdo entre ambas partes (representación de la empresa y mayoría de la representación de los trabajadores, para someter el desacuerdo sobre la inaplicación a la CCNCC u órgano tripartito que pudiera crearse en las comunidades autónomas. Este compromiso se mantendrá exclusivamente hasta el 31 diciembre de 2027, fecha en la que dejará de obligar a la dirección de la empresa, con independencia de que el contenido del convenio se mantenga vigente por ultraactividad.

## **Artículo 44. Pago de las denuncias.**

La empresa pondrá los medios necesarios para el pronto pago de las denuncias que se produzcan en el extranjero, con el fin de que las retenciones por este motivo sean lo más breves posibles, sin perjuicio de quien sea responsable de la infracción que ha dado lugar a la denuncia.

La empresa se hará cargo de las denuncias relacionadas con el estado del vehículo, su carga, documentación, etc., siendo de aplicación, en todo caso, lo previsto en los artículos 19.1 y 55.2 del Acuerdo Nacional.

#### **Artículo 45. Igualdad de trato entre hombres y mujeres.**

Las relaciones laborales en las empresas deberán estar presididas por los principios de igualdad y no discriminación, entre otras causas, por razón de género.

La empresa realizará y llevará a cabo sus mejores esfuerzos para lograr la igualdad de género adoptando medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.

Si el volumen de personas trabajadoras fuera superior a 50, las medidas de igualdad a que se refieren el párrafo anterior, y siempre que exista acuerdo en cada empresa entre la Dirección y los representantes legales de los trabajadores, se procurará que se establezcan a través de la elaboración de un Plan de Igualdad, que deberá ser objeto de desarrollo en los términos y condiciones establecidos legalmente.

Las medidas de igualdad que se adopten se ajustarán en todo caso, a las siguientes previsiones:

La empresa elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

Podrán elaborarse o implantarse planes de igualdad para la empresa si el volumen de las personas trabajadoras es menor de 50, previa consulta a la representación legal de los trabajadores.

Los planes de igualdad de la empresa son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad, en el caso de que se alcance el acuerdo referido el párrafo segundo de este artículo, fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad que de conformidad con las previsiones de este precepto se llegarán a establecer, incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras o, en su defecto, de los propios trabajadores y trabajadoras, a la información sobre el contenido de los Planes de Igualdad y la consecución de sus objetivos.

Lo previsto en el párrafo anterior se entenderá sin perjuicio del seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre planes de igualdad por parte de la comisión paritaria de los convenios colectivos a las que éstos atribuyan estas competencias.

## ANEXO I

*Tabla Salarial Transporte Garde y Neco, S.L.*

CATEGORIA	2023 SALARIO BASE	2023 TOTAL ANUAL
Grupo 1. Personal Superior y Técnico		
Subgrupo A		
Jefe de Servicio	1.834,21 euros	27.513,19 euros
Grupo 2. Personal Administrativo		
Jefe de Sección	1.447,42 euros	21.711,30 euros
Oficial 1. <sup>a</sup>	1.322,41 euros	19.836,15 euros
Oficial 2. <sup>a</sup>	1.283,70 euros	19.255,50 euros
Auxiliar Administrativo	1.247,87 euros	18.718,05 euros
Grupo 3. Personal de Movimiento		
Jefe de Tráfico 1. <sup>a</sup>	1.392,17 euros	20.882,55 euros
Jefe de Tráfico 2. <sup>a</sup>	1.322,41 euros	19.836,15 euros
Conductor Mecánico	1.314,40 euros	19.656,00 euros
Conductor	1.294,69 euros	19.420,35 euros