

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 3220

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

ANUNCIO

Resolución de 29 de Octubre de 2024 de la Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en Cuenca por la que se registra y publica el "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA".

VISTO el texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, código de convenio número 16000765012006 con vigencia desde el día 1 de enero de 2024 hasta 31 de diciembre de 2025 que fue suscrito el 20 de septiembre de 2024, de una parte por la representación empresarial ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, ACUTRANS, y de otra, la FEDERACION PROVINCIAL DE SERVICIO, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT-CUENCA Y SECTOR CARRETERA Y LOGÍSTICA FSC CCOO-CUENCA en representación de las personas trabajadoras y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de Octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y el Decreto 103/2023, de 25 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo.

Esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo

ACUERDA:

1º. Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente registro de convenios Colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad de este Centro Directivo, con notificación a la comisión negociadora quien queda advertida de la prevalencia de la legislación general sobre aquellas cláusulas que pudieran señalar condiciones inferiores o contrarias a ellas, con especial advertencia de que ningún trabajador podrá percibir mensualmente como salario cantidades inferiores al salario mínimo interprofesional que se establezca en cada momento de vigencia del convenio.

2º. Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca.

LA DELEGADA PROVINCIAL DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO,

ARANZAZU POVEDA MARTINEZ

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA**CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN****Artículo 1.- PARTES FIRMANTES.**

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, ACUTRANS, y por la representación sindical la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE UGT-CUENCA y SECTOR CARRETERA Y LOGISTICA FSC CCOO-CUENCA.

Artículo 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de transportista o de operador de transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias de transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

De igual modo, estarán incluidas las actividades desarrolladas por las agencias de transporte, los operadores logísticos y los almacenistas-distribuidores, definidas por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres. Será de aplicación a dichas actividades independientemente de que requieran o no para su desarrollo autorización administrativa, del tipo de mercancía transportada, del ámbito y del modo en que se realice el transporte o la distribución, y de la forma de contratación del servicio, con independencia de que se utilicen o no medios telemáticos o plataformas digitales, y se reali-

cen o no a temperatura controlada. Mudanzas, Tracción de Sangre, Despachos Centrales, Agrupaciones Profesionales y empresas de Carga y Descarga; Grupos de Grúas, y en general cualquier otra actividad relacionada directamente con las anteriores, así como, todas aquellas que estén recogidas en el acuerdo general estatal para las empresas de transporte de mercancías por carretera y las empresas que hasta la fecha venían aplicando este Convenio.

En virtud del principio de unidad de empresa este Convenio será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyen unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por los representantes de la empresa y de los trabajadores/as afectados/as.

La adhesión a este Convenio de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las empresas y a todos los trabajadores/as de los centros de trabajo ubicados en la Provincia de Cuenca.

Artículo 4.- ÁMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los que desempeñen el cargo de Consejeros/as en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

Artículo 5.- ÁMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P. tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024, hasta el 31 de diciembre de 2025.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

La parte que formule la denuncia deberá expresar detalladamente en la comunicación los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

Artículo 6.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideraras globalmente.

En consecuencia, si la jurisdicción social declarase nulo en su actual redacción algunos de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

Artículo 7.- GARANTÍAS PERSONALES.

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente y unilateralmente concedidos, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de condición más beneficiosa los abonos realizados a cuenta de convenio y realizados con el fin de evitar pago de atrasos una vez publicado el presente texto.

Artículo 8.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

8.1. Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, compuesto hasta 4 representantes de la parte social y 4 representantes de la parte empresarial, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refieran a cuantas disposiciones afectan al sector. Entenderá igualmente de las propuestas de inaplicación del régimen salarial del Convenio que los interesados puedan someterle.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente.

8.2. Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria así como las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, podrán ser ins-

tadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA-LA MANCHA.

8.3. Serán presidente y secretario de esta Comisión Paritaria dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre las personas trabajadoras y la siguiente entre los empresarios. La comisión se reunirá en el plazo máximo de un mes desde que lo solicite cualquiera de las partes. A los efectos de cualquier notificación escrita que cualquier empresa o trabajador/a deseen remitir a la Comisión Paritaria, se fija en el Jurado Arbitral de Castilla-La Mancha sito en la Delegación Provincial de Economía, Empresas y Empleo de Cuenca (tfno. 969 17 98 17), Parque de San Julián nº 13, 2ª planta, C.P. 16001, email: juradoarbitralcu@jccm.es.

8.4. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

8.5. La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del convenio.
- b) Evacuar los informes requeridos por la autoridad laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.
- e) Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando afecten a la interpretación del articulado del presente convenio colectivo.
- f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente convenio colectivo. Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del convenio.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 9.- LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que le corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultada, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

Sin merma de la facultad de Dirección que le corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los comités de empresa o delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

Artículo 10.- OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA.

El/la trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

ARTÍCULO 11.- BUENA FE CONTRACTUAL Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

Las relaciones de la empresa y sus trabajadores han de esta siempre presididas por la recíproca de lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de su sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL**Artículo 12.- INGRESO AL TRABAJO.**

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa. El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existiese contrato escrito en el que se reflejan los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador/a cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél/aquella así lo solicite.

Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores y trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y los intereses de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador/a un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección de la empresa y sus representantes legales, los comités de empresa o Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

Ser informados de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que considere al efecto.

Recibir de la empresa copia básica de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones, con las excepciones de los artículos 64.1 y 8.A del Estatuto de los Trabajadores.

Ser informados en los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que se concrete.

Artículo 13. PERÍODO DE PRUEBA.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados; tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores/as.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando el trabajador/a haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Artículo 14.- EXTINCIÓN DE CONTRATO.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, los trabajadores/as que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese para contratos que superen el año de duración y, para contratos de duración inferior al año será de 3 días, para trabajadores/as móviles con antigüedad inferior al año será de 7, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

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

Artículo 15.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

15.1 Los contratos de duración determinada solo podrán celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de la persona trabajadora. Estos contratos se regirán por lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

15.2 El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

15.3 Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

Artículo 16.- RÉGIMEN COMÚN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

16.1 Los trabajadores/as contratados por duración determinada y los contratos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las diferencias que se derivan de la naturaleza de su contrato.

16.2 Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba, salvo que de la propia naturaleza de las actividades o de los servicios contratados se deduzca claramente la duración temporal de los mismos.

Artículo 17.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

17.1 La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de las personas trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo, sin que su opinión sea vinculante para la empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la Dirección de la empresa en virtud de sus facultades de organización y trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

17.2 Al cumplir el/la trabajador/a en la empresa tres años en la categoría de Mozo o de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.

Los/as trabajadores/as ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes a la categoría origen como a la de ascenso.

Artículo 18.- SUCESIÓN DE EMPRESA.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales, quedando el nuevo empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario/a anterior incluyendo los compromisos de pensiones, y en general en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido la empresa cedente.

CAPÍTULO IV: DEL PERSONAL

Artículo 19.- CLASIFICACIÓN GENERAL.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 20.- GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR O TÉCNICO.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

20.1 Director/a de Área o Departamento: Es el/la empleado/a que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

20.2 Director/a o Delegado de Sucursal: Es el/la que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal, o centro de trabajo de importancia en la empresa.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 20.1 y 20.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

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

20.3 Jefe/a de Servicio: Es el/la que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

20.4 Titulado/a de Grado Superior: Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

20.5 Titulado de Grado Medio: Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquier dependencias o servicios de la empresa.

20.6 Jefe/a de Sección: Es el/la que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a o Delegado/a de la misma, si lo hubiere.

20.7 Jefe/a de Negociado: Es el/la que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los/as Analistas de Sistemas Informáticos.

20.8 Jefe/a de Tráfico de Primera: Es el/la que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/a General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

20.9 Jefe/a de Tráfico de Segunda: Es el/la que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

20.10 Encargado/a General de Agencias de transporte y de almacenista/distribuidores: Es el/la que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados/as la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe/a de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

20.11 Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas: Es el/la que, previo estudio de una mudanza o servicio fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes e incidencias de cualquier tipo.

20.12 Jefe/a de Taller: Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

20.13 Contraмаestre o Encargado/a: Comprende esta categoría a aquellos/as que, con conocimientos teóricos/prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios/as en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores/as, pueden desempeñar la jefatura en taller de no más de quince operarios/as.

Artículo 21.- GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Pertencen a este grupo profesional todos los/as trabajadores/as que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

21.1 Oficial de Primera: Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos esté entre cuatro a siete, puede actuar de responsable de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

21.2 Oficial de Segunda: Pertencen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional los trabajadores/as cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

21.3 Encargado/a de almacén de agencia de transporte, empresas de almacenaje y distribución de mudanzas y guardamuebles: Es el/la empleado/a, dependiente o no del encargado/a general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente y ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere. Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/a Delegado/a de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

21.4 Encargado/a de Garaje, campas y otras dependencias: Es el/la responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

21.5 Auxiliar administrativo y de almacén: Es el/la empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

21.6 Telefonista: Es el/la empleado/a encargado/a del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 22. GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO.

Pertencen a este grupo todos/todas los/las empleados/as que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

22.1 Conductor/a Mecánico/a: Es el/la empleado/a que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo

y de la carga durante el servicio, estando obligado/a a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 4.

22.2 Conductor/a: Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el/la responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

22.3 Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros: Es el empleado/a que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía, en el lugar de origen y destino, o domicilio del consignatario. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

22. 4. Obligaciones específicas de los conductores/as, comunes a las categorías profesionales C.1 y C.2:

Además de las generales de conductor/a, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

22.4. A: Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

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

22.4. B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.
- c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

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

22.4.D. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

22.4.E. **Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.**

22.4.F. **Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo así lo exija el servicio.**

22.5 **Jefe/a de equipo (Antiguo capataz):** Es el/la empleado/a que a las órdenes del Encargado/a General, del Encargado/a de Almacén o del Jefe/a de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros/a y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/a General y Encargad/a de Almacén.

El/la Jefe/a de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector– Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objeto análogo; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc...tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

22.6 **Capitonista:** Es el/la empleado/a capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe/a de Equipo cuando el caso lo requiera.

22.7 **Ayudante o Mozo Especializado:** Es el/la que tiene adquirida una larga práctica en la carga y descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándose con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/la conductor/a en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/a inmediato/a, al término del servicio la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimientos de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor/a para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de mudanzas estará a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

22.8 **Mozo/a especializado carretillero:** Es la persona trabajadora que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

22.9 **Auxiliar de Almacén-Basculero:** Se clasifica en esta categoría el/la que, a las órdenes del Encargado/a de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

22.10 **Mozo/a:** Es el/la operario/a cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 23. GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.

Pertenece a este Grupo todos los trabajadores/as que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

23.1 **Ordenanza:** Es el/la que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

23.2 **Guarda:** Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

23.3 **Personal de Mantenimiento y Limpieza:** Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

23.4 **Jefe/a de Equipo de Taller:** Es el/la que, a las órdenes directas de un Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

23.5 **Oficial de Primera de Oficios:** Se incluye en esta categoría a aquellos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

23.6 **Oficial de Segunda de Oficios:** Se clasifican en esta categoría los/las que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El/la Carpintero/a de Mudanzas y Guardamuebles –que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza– se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

23.7 **Mozo/a Especializado de Taller:** Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

23.8 **Peón:** Es aquel/aquella cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los/las operarios/as de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

CAPÍTULO V: TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24. JORNADA DE TRABAJO.

24.1 La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual. La jornada máxima anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los/las representantes de las personas trabajadoras podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes– los descansos diarios y semanal previstos en este Convenio y II Acuerdo General, o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Convenio existan en virtud de convenios colectivos, pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

El exceso de jornada máxima anual, se compensará de común acuerdo entre empresa y trabajador/a.

24.2 En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador/a pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

24.3 Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen entre las empresas y los/las representantes de sus trabajadores/as, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

24.4 Para el personal de Agencias de transporte de paquetería, la jornada de trabajo será distribuido de lunes a viernes, salvo en aquellas empresas que son delegación o franquicia de una central nacional, y que en base a esa subordinación organizativa tuvieran que desarrollar su actividad también durante los sábados, pudiéndose ampliar en estos casos la jornada semanal hasta el mediodía del sábado.

El resto de empresas de paquetería podrán también, en todo caso, ampliar su jornada laboral semanal hasta el mediodía del sábado, siempre y cuando medie acuerdo con el/la trabajador/a, expresado en el correspondiente contrato de trabajo de forma individual, o bien se acuerde así con los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa.

Las horas extras de estos servicios especiales, tendrán el carácter de extraordinarias estructurales y se llevarán a efecto, siempre de acuerdo con el personal que las realice.

Artículo 25. JORNADA DE TRABAJO DE LOS/LAS TRABAJADORES/AS MÓVILES.

25.1 La jornada de trabajo de los trabajadores/as móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, las partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del mismo, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una novación del presente Convenio, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca». La Comisión Paritaria se constituirá, siempre que así proceda, conforme a las exigencias previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

25.2 En el supuesto de que en los convenios colectivos de empresa, se adopten acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores/as móviles, prevalecerá lo dispuesto en éstos sobre lo previsto en el presente artículo. Los convenios y acuerdos citados podrán establecer contrapartidas salariales específicas, fijadas según criterios objetivos, como retribución de posibles prolongaciones de la jornada ordinaria y/o de la realización de horas de presencia.

25.3 De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores/as móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

a) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores/as móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional o internacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

b) La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

c) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

d) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador/a conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera para

carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones.

e) En el tiempo de trabajo de los trabajadores/as móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el momento de la contratación del trabajador/a –o, si no lo hubiere hecho ya, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio para los trabajadores/as que en tal momento tenga empleados–, solicitará por escrito al trabajador/a el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga efectuar para otros empresarios, teniendo el/la trabajador/a que facilitar estos datos por escrito.

El trabajador/a no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador/a la realización de trabajos para otro empresario, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

25.4. TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.

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

- La conducción de camiones o cualquier otro vehículo.
- El tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- El tiempo en reparación de averías en ruta, siempre que la reparación la efectúe el propio conductor/a o ayude a ello, cualquier avería o reparación que se haga en el taller de la propia empresa por el conductor/a.
- Cuando sea preciso remolcar a talleres u otros lugares el vehículo para su reparación, el tiempo empleado para su remolque caso de que el conductor/a asuma la conducción del vehículo averiado.
- Tendrá la consideración de trabajo efectivo el descanso por bocadillo.

25.5. TIEMPO DE PRESENCIA.

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

Entre los tiempos de presencia, se señalan:

- El tiempo de carga y descarga del vehículo que sólo requiera vigilancia del proceso, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el encargo.
- El tiempo de espera anterior a la carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.
- El tiempo de espera por reparación del vehículo o paradas reguladas en este convenio u otras reglamentarias, en las que el conductor/a deba vigilar el vehículo.
- Cualquier otra actividad a realizar por el conductor/a que no esté incluida en el epígrafe "Tiempo de Trabajo" que en caso de duda será definida por la Comisión Paritaria de este Convenio.
- Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos durante los cuales el trabajador/a acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que se conozca de antemano la existencia y duración previsible del viaje. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento (CE) 561/2006, y sin perjuicio del devengo de las dietas que en su caso correspondan, el conductor /a deberá tener acceso a una cama o litera durante su período de descanso diario, que podrá interrumpirse dos veces como máximo para llevar a cabo otras actividades que no excedan en total de una hora.
- Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, tendrán la consideración de tiempo de presencia, si el trabajador/a conoce de antemano la existencia de estos períodos y su previsible duración, entendiéndose que los conoce cuando se trate de fronteras que haya cruzado en alguna ocasión como consecuencia de la realización de un servicio profesional de transporte, o cuando las prohibiciones de circular hayan sido preestablecidas por la autoridad competente y tenga de ello conocimiento el trabajador. Serán considerados trabajo efectivo

los tiempos de dichos períodos en los que la persona trabajadora realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.

- Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los períodos durante los cuales el trabajador/a acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, y de los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 y en la letra a) del presente artículo; las horas de presencia realizadas con ocasión de la conducción en equipo computarán a efectos del citado límite hasta un máximo de cuatro diarias.

25.6. Ante las dificultades que puede entrañar para el empresario el control de la actividad de los conductores (incluida la categoría de conductores-mecánicos), y con el fin de compensar los posibles tiempos de presencia y el tiempo dedicado a trabajos auxiliares recogidos en este artículo, las empresas podrán negociar con la representación legal de los trabajadores/as un complemento de tiempo de presencia y trabajos auxiliares para las personas trabajadoras con categoría y funciones de conductor. Este complemento compensará, mediante una estimación acordada entre las partes, el tiempo de presencia y trabajos auxiliares de difícil cuantificación práctica, evitando así posibles conflictos de interpretación y/o aplicación de este artículo.

En las empresas donde no exista representación legal de los trabajadores/as, la negociación a que hace referencia el párrafo anterior, se desarrollará con los Sindicatos más representativos del sector.

25.7 A efectos de cómputo de tiempo de trabajo efectivo y horas de presencia, deberá tenerse en cuenta lo dispuesto en la disposición transitoria decimotercera de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres. En este sentido, cabe señalar que:

1. Los conductores de vehículos de transporte de mercancías de más de 7,5 toneladas de masa máxima autorizada no podrán participar en las operaciones de carga o descarga de las mercancías ni de sus soportes, envases, contenedores o jaulas, salvo en los siguientes supuestos:

- a. Transporte de mudanzas y guardamuebles
- b. Transporte en vehículos cisterna.
- c. Transporte de áridos o el efectuado en vehículos basculantes o provistos de grúa u otros dispositivos inherentes al vehículo destinados a realizar las operaciones de carga y descarga.
- d. Transporte en portavehículos y grúas de auxilio en carretera.
- e. Transporte de carga fraccionada entre el centro de distribución y el punto de venta, servicios de paquetería y cualesquiera otros similares que impliquen la recogida o reparto de envíos de mercancías consistentes en un reducido número de bultos que puedan ser fácilmente manipulados por una persona.

A efectos de esta letra, se entenderá por transporte de carga fraccionada aquél en el que resulten necesarias operaciones previas de manipulación, grupaje, clasificación, u otras similares.

Un conductor podrá participar en la descarga de los transportes de carga fraccionada entre un centro de distribución y el punto de venta siempre que dicha actividad no afecte a su periodo de descanso diario o, en su caso, siempre que se lleve a cabo dentro de su jornada laboral diaria y siempre que ello le permita regresar al centro operativo habitual de trabajo o a su lugar de residencia.

No obstante, podrá participar en la carga y descarga de los transportes de carga fraccionada entre un centro de distribución y el punto de venta, o entre el punto de venta y un centro de distribución siempre que, además de la condición anterior, dicha actividad se efectúe en el marco de un contrato de duración igual o superior a un año entre el cargador y el porteador.

- f. Transporte de animales vivos, en los puestos de control aprobados de conformidad con la normativa comunitaria, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en la normativa sobre la protección de los animales durante su transporte.
- g. Supuestos en los que la normativa reguladora de determinados tipos de transporte establezca específicamente otra cosa en relación con la participación del conductor.
- h. Los supuestos que reglamentariamente se establezcan, siempre que se garantice la seguridad del conductor.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación a todas las operaciones de carga y descarga que se efectúen en territorio español.

25.8. La aplicación tanto de la modificación del Real Decreto 1561/1995 operada por el Real Decreto 902/2007, como del presente artículo no podrá dar lugar a que un trabajador/a perciba, por igual trabajo, menores percepciones que las que actualmente estuviera recibiendo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual; correlativamente, las percepciones resultantes de la aplicación de estas normas serán objeto de compensación con las condiciones de todo orden que estén disfrutando actualmente los/as trabajadores/as, hasta donde éstas últimas alcancen.

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

- a) Los/as trabajadores/as móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.
- b) Los/as trabajadores/as móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.
- c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.
- d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga a la persona trabajadora en el período de doce semanas a computar.
- e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador/a, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.
- f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador/a coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador/a en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.
- g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador/a.
- h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

25.10. El tiempo total de conducción diaria no puede exceder de 9 horas diarias, ni de 90 horas en cada período de dos semanas consecutivas. Excepcionalmente se podrá conducir 10 horas, máximo de dos días a la semana.

Artículo 26. DESCANSO ENTRE JORNADAS.

Salvo disposiciones específicas aplicables, de conformidad con lo dispuesto en el RD 1561/1995, se respetará en todo caso un período mínimo entre jornada y jornada de 10 horas, pudiéndose compensar la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general, salvo la previsión prevista en el artículo 24.2.

Artículo 27. DESCANSO SEMANAL.

Los trabajadores/as disfrutarán de un período mínimo semanal de un día y medio ininterrumpidos, pudiendo ser acumulados en hasta cuatro semanas. El descanso semanal no podrá ser compensado económicamente.

Artículo 28. HORAS EXTRAORDINARIAS.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijadas en este convenio colectivo o acuerdos de empresa, computada en los términos que en cada caso se establezca. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores/as.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, los trabajadores/as se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados/as de Personal.

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 60 % sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad que en cada caso corresponda.

Artículo 29. VACACIONES.

29.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario/a y el/la trabajador/a, de conformidad con lo establecido, en su caso, en el presente convenio colectivo o acuerdos de empresa sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El/la trabajador/a conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Se mantendrán las mejoras que en cuanto a las vacaciones estén ya establecidas o se puedan establecer en convenios colectivos de ámbito inferior.

29.2 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 30. CALENDARIO LABORAL.

El calendario laboral deberá elaborarse dentro del primer trimestre del año y exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo; para el personal de movimiento se remitirá o entregará individualmente por el conducto (whatsapp, correo electrónico, etc.) oportuno o de costumbre para las comunicaciones entre empresa y persona trabajadora.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores/as.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año, y en él se atenderán los siguientes criterios:

- Horario de descanso (bocadillo).
- Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre) serán considerados festivos de media jornada. La media jornada se realizará en horario de mañana.
- Festivos locales, autonómicos y estatales de aplicación en cada centro de trabajo.
- Vacaciones.
- Especificación de descansos entre jornadas semanales donde procedan.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.
- Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- Especificaciones de horarios flexibles donde procedan.

Artículo 31. PERMISOS, LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.**Permisos retribuidos.**

E/la trabajador/a tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a. Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- b. Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- c. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo aportar justificante.
- f. Un día por cambio de domicilio del trabajador/a, ampliable en un día más si el cambio de domicilio es fuera de la localidad de residencia habitual.
- g. Un día natural por contraer matrimonio hijos/as y hermanos/as.
- h. Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de 30 horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa.
- i. Asimismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo máximo de tres días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, el/la trabajador/a avisará a la Empresa con al menos ocho días, siempre que conozca dicha convocatoria con esta antelación.
- j. Todas las personas trabajadoras podrán disponer de dos días retribuidos para asuntos propios solicitándolo con al menos setenta y dos horas de antelación.
- k. Las/os trabajadoras/es con "permiso de lactancia" previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al final de la jornada, en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el período que de mutuo acuerdo se establezca. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.
- l. Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario

de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras t de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

- m. Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el apartado anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos cuando el turno de trabajo de ambos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.
- n. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso retribuido, 2 veces al año, por el tiempo indispensable para el acompañamiento al médico de hijos menores de 15 años, debiendo preavisar con una antelación mínima de 3 días, y justificar posteriormente tal circunstancia.
- o. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado por uno de ellos cuando el turno de trabajo de ambos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.
- p. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- q. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo

A efectos de lo establecido en el presente artículo, se considerará que existe desplazamiento cuando se sobrepasen los 80 km de distancia.

2. Permisos No Retribuidos y Licencias sin sueldo.

2.1 Las personas trabajadoras podrán disponer de dos días para asuntos propios recuperables previo acuerdo con la empresa, solicitándolo con al menos setenta y dos horas de antelación.

2.2 Las personas trabajadoras podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios previa justificación a la empresa quien valorará su aceptación.

Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otra empresa o por cuenta propia en el sector del transporte.

Las personas trabajadoras podrán solicitar una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aún cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de mediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario.

La empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

2.3 Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.

Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

3. Excedencia.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de vigencia del tiempo de duración de esta excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computable a efectos de antigüedad.

El trabajador/a excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

La excedencia solicitada por los trabajadores/as para el desempeño de sus funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

En lo no previsto en este artículo en materia de excedencias, se aplicará lo previsto en la normativa básica (Estatuto de los Trabajadores) y por lo recogido en los Planes de Igualdad que se aprueben en cada empresa.

En materia de permisos, licencias y excedencias se estará en todo caso a lo dispuesto en cada momento en la legislación vigente.

CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES

Artículo 32. RETRIBUCIONES.

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

Artículo 33. PERCEPCIONES NO SALARIALES.

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

- a. Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos, salvo cambio normativo al respecto.
- b. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, salvo cambio normativo al respecto.
- c. Las prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social
- d. Cualquier otra cantidad que no tenga tal condición en la normativa laboral y social vigente.

Artículo 34. SALARIO BASE.

Para el año 2024, se incrementará el salario en un 5,5 % con respecto a las tablas contenidas en el anexo I correspondientes al año 2023. Tabla Salarial del Anexo I.

Este incremento salarial y el resto de incrementos salariales y extrasalariales recogidos en el presente Convenio tendrán carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024, generando los correspondientes atrasos.

Para el año 2025, se incrementará el salario en un 5,5 % con respecto a las tablas contenidas en el anexo I correspondientes al año 2024. Tabla Salarial del Anexo I.

Artículo 35. COMPLEMENTOS PERSONALES.

A) Antigüedad.

El personal afectado por este Convenio percibirá de sus respectivas empresas, aumentos periódicos consistentes en dos bienios al 5 % cada uno de ellos y cinco quinquenios del 10% del salario base de este convenio.

Artículo 36. COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO.

A) Nocturnidad.

Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22 horas y las 06 horas, percibirán un plus por importe de un 25 % de la hora ordinaria por cada hora o fracción trabajada en ese intervalo.

B) Tóxicos, penosos y peligrosos.

El personal que de forma continua realice trabajos de transporte o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, percibirán un plus mensual por importe de:

- 2024: 53,51 €.

- 2025: 56,45 €.

C) Festivos.

Además de su libranza, los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en festivos, percibirán por día festivo trabajado la cantidad de:

- 2024: 14,26 €.

- 2025: 15,04 €.

Durante cada mes los/as trabajadores/as disfrutarán cuando menos de dos domingos de descanso, siempre que sea posible.

D) Dietas.

Para el año 2024 el importe total de las dietas se distribuirá de la siguiente manera:

ESPAÑA: 35 €.

Desayuno: 3,12 €.

Comida: 11,78 €.

Cena: 10,98 €.

Pernocta: 8,62 €.

PORTUGAL: 60 €.

EUROPA: 60 €.

Para el año 2025 el importe total de las dietas se distribuirá de la siguiente manera:

ESPAÑA: 36,93 €.

Desayuno: 3,29 €.

Comida: 12,43 €.

Cena: 11,58 €.

Pernocta: 9,09 €.

PORTUGAL: 63,30 €.

EUROPA: 63,30 €.

Estas cantidades se establecen como mínimas debiendo ser justificadas en todos los casos. Cuando por circunstancias el gasto fuera mayor, previa autorización de la empresa correrá a cargo de ésta, debiendo justificarlo igualmente el trabajador/a.

Artículo 37. COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES.

A) Gratificaciones extraordinarias:

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, beneficios, verano y navidad, que se abonarán antes del 30 de marzo, en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base más la antigüedad.

Artículo 38. COMPLEMENTOS POR ENFERMEDAD Y/O ACCIDENTE:

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, accidente o enfermedad profesional de los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en esta situación la percepción del importe íntegro de sus salarios reales (salario base) desde el primer día de producirse la baja en accidente laboral y desde el décimo día de producirse la baja por enfermedad común.

Artículo 39. OTRAS PERCEPCIONES:

A) Seguro de accidentes:

Las empresas establecerán un Seguro individual de accidentes y corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa o in itinere, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o incapacidad permanente, tanto absoluta como total.

La suma asegurada ascenderá a la cuantía de 33.000 €.

Artículo 40. REVISIÓN SALARIAL.

Recogida expresamente en los artículos 34 del presente convenio.

Artículo 41. PAGO ATRASOS.

Los atrasos derivados de la firma del presente convenio se harán efectivos por las empresas dentro del plazo de los tres meses siguientes al de publicación del presente Convenio en el B.O.P. de Cuenca.

La aplicación de las subidas salariales del presente Convenio, se harán efectivas por las empresas en la nómina del mes siguiente al de su publicación en el B.O.P. de Cuenca.

Artículo 42. CLAUSULA DE DESCUELGUE.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado estatuto, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo, en los términos previstos en el Artículo 82.3 de la reiterada norma.

Artículo 42.Bis. COMPLEMENTO A SMI (SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL).

Si, a tenor de lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los trabajadores, la retribución de algún trabajador/a, calculada individualmente en su cómputo y en conjunto anual, quedara por debajo del SMI fijado y en vigor en cada momento mediante el correspondiente Real Decreto o norma que lo pudiera afectar, la empresa deberá incluir en el recibo de salarios un complemento denominado "Complemento SMI", cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI mensual.

CAPÍTULO VII: MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Artículo 43. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.

43.1 Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores y trabajadoras, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de cuatro mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador/a no tendrá éste derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

43.2 Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador/a, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho al trabajador/a a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que en cada caso corresponda según el presente convenio colectivo de aplicación.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, si en convenio colectivo no se dispone otra cosa el importe de las dietas será el 85 por 100 de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos –en lo que coincida con su jornada de trabajo– serán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 44. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a la persona le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, el actual Convenio Colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. SON FALTAS LEVES:

- 1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes. No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las motivadas por la situación física o psicológica de violencia de género o violencia sexual, acreditada por los servicios sociales o servicios de salud.
- 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 46. 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/a 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/a.
- 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 concurran 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) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.

16) 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 47. 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/as 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. Así como el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

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) 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. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad y embarazo.

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

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 48. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, 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/as de personal y/o comité de empresa.

2) 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 del trabajador, 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/as.

Artículo 49. PRIVACIÓN DE LIBERTAD.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador/a, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 50. 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 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

Artículo 51. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas de los/as trabajadores/as 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 52. COMUNICACIÓN DE AFILIACIÓN SINDICAL.

Los/as trabajadores/as que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario/a, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPÍTULO IX: CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, VIOLENCIA DE GÉNERO Y ACOSO**Artículo 53. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**

Es deseo de las organizaciones firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los/as trabajadores/as conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los/as trabajadores/as que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

El permiso por lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de al menos doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute del permiso por nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en este convenio o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo segundo de este artículo, deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del periodo del descanso por maternidad.

Artículo 54. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PLANES DE IGUALDAD.

Igualdad de oportunidades.

Las organizaciones firmantes del Convenio, tanto sindicales como empresariales, entienden que es necesario establecer un marco normativo general de intervención a nivel sectorial para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. Por ello acuerdan establecer directrices en cuanto a la ela-

boración, estructura y procedimiento de los planes de igualdad con el fin de alcanzar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

Con esta finalidad, deberán adoptarse medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral por razones de género, estado civil, edad, raza, nacionalidad, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razones de lengua, entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar y en su caso acordar, con la representación legal de las personas trabajadoras, conforme determine la legislación laboral y que respetaran los siguientes principios:

- El establecimiento de sistemas de selección, clasificación, promoción y formación sobre la base de criterios técnicos, objetivos y neutros por razón de género que respetaran el principio de igualdad de oportunidades.
- La no discriminación por razón de sexo en materia de retribuciones, jornada laboral y demás condiciones de trabajo.
- Las ofertas de empleo se redactarán de manera que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro género.

Salvo por razones técnicas, organizativas, económicas o productivas, graves y probadas, no se realizarán modificaciones sustanciales ni funcionales de las condiciones de trabajo de las mujeres embarazadas, personas que se encuentren disfrutando la suspensión por maternidad, personas que tengan a su cuidado directo menores de tres años, mayores enfermos y discapacitados o aquellas que estén ejerciendo derechos de conciliación.

Planes de Igualdad.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación de las personas trabajadoras en la forma que se determine en la legislación laboral.

Las medidas de igualdad a que se refiere el párrafo anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad en aquellas empresas, tengan uno o más centros de trabajo, en el ámbito territorial y funcional del Convenio, que superen el número de personas trabajadoras que en cada momento establezca la legislación vigente para tener dicha obligación (actualmente, artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres). A efectos de cuantificar el número de personas trabajadoras existentes en la empresa se seguirán las reglas establecidas en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, o norma que lo sustituya.

Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad en los términos legalmente previstos, cuando la autoridad laboral acordase en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijan en el indicado acuerdo. La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas.

La elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria para las demás empresas, previa consulta a la representación legal de las personas trabajadoras y contará para su elaboración con ésta. Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación cuya finalidad es facilitar a las empresas de más de 50 personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación, la implantación de la Ley Orgánica 3/2007.

Concepto de los planes de igualdad.

Como establece la legislación vigente en la materia, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad 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.

Diagnóstico de situación.

Previamente a la fijación de los objetivos de igualdad que en su caso deban alcanzarse, las empresas realizarán un diagnóstico de situación cuya finalidad será obtener datos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo y con especial referencia a materias tales como el acceso al empleo, la formación, clasificación y promoción profesional, las condiciones retributivas y de ordenación de la jornada, de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, etc. Todo ello a efectos de constatar, si las hubiere, la existencia de situaciones de desigualdad de trato u oportunidades entre hombres y

mujeres carentes de una justificación objetiva y razonable, o situaciones de discriminación por razón de sexo que supongan la necesidad de fijar dichos objetivos.

A los efectos de elaborar el diagnóstico de situación, las personas que integran la comisión negociadora tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos, estando las empresas obligadas a facilitarla en los términos establecidos en el art. 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

El diagnóstico de situación se referirá al menos a las siguientes materias:

- a. Proceso de selección y contratación.
- b. Clasificación profesional.
- c. Formación.
- d. Promoción profesional.
- e. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad entre mujeres y hombres.
- f. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g. Infrarrepresentación femenina.
- h. Retribuciones. Prevención de acoso sexual y por razón de sexo.

El diagnóstico de situación, elaborado en los términos establecidos en el Anexo del Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro, relativo a las disposiciones aplicables para la elaboración del diagnóstico.

Igualmente deberán diagnosticarse, en los términos recogidos en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre: Los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción y políticas implantadas por la empresa en materia de acoso y violencia de género.

Objetivos de los Planes de Igualdad:

- a. Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos y que podrán consistir en el establecimiento de medidas de acción positiva en aquellas cuestiones en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, así como en el establecimiento de medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.
- b. Tales objetivos, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinados preferentemente a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, etc., y entre otros podrán consistir en:
 1. Promover procesos de selección y promoción en igualdad que eviten la segregación vertical y horizontal y la utilización del lenguaje sexista. Con ello se pretenderá asegurar procedimientos de selección transparente para el ingreso en la empresa mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertados, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
 2. Promover la inclusión de mujeres en puestos que impliquen mando y/o responsabilidad.
 3. Establecer programas específicos para la selección/ promoción de mujeres en puestos en los que están subrepresentadas.
 4. Revisar la incidencia de las formas de contratación atípicas (contratos a tiempo parcial y modalidades de contratación temporal) en el colectivo de trabajadoras con relación al de trabajadores y adoptar medidas correctoras en caso de mayor incidencia sobre estas de tales formas de contratación.
 5. Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de empresa tanto interna como externa, con el fin de garantizar la permanencia en el empleo de las mujeres, desarrollando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requisitos de la demanda de empleo.
 6. Información específica a las mujeres de los cursos de formación para puestos que tradicionalmente hayan estado ocupados por hombres.

7. Realizar cursos específicos sobre igualdad de oportunidades.
8. Revisar los complementos que componen el salario para verificar que no están encerrando una discriminación sobre las trabajadoras.
9. Promover procesos y establecer plazos para corregir las posibles diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres.
10. Conseguir una mayor y mejor conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres mediante campañas de sensibilización, difusión de los permisos y excedencias legales existentes, etc.
11. Establecer medidas para detectar y corregir posibles riesgos para la salud de las trabajadoras, en especial de las mujeres embarazadas, así como acciones contra los posibles casos de acoso moral, sexual y por razón de sexo.

Competencias de las Empresas y la Representación de las Personas Trabajadoras en el seno de la comisión negociadora a efectos de la elaboración de los planes de igualdad y régimen transitorio:

Será competencia de la comisión negociadora la negociación y elaboración del plan de igualdad de la empresa, así como el diagnóstico previo de situación. El acceso a la información y documentación necesaria para la elaboración del diagnóstico se efectuará en los términos y con derechos y obligaciones recogidos en el artículo 5 del Real Decreto 901/2020. Una vez realizado el diagnóstico de situación, las empresas afectadas por las presentes disposiciones deberán negociar con la representación de las personas trabajadoras el correspondiente plan de igualdad. En el supuesto de que se produjeran discrepancias y revistieran naturaleza de conflicto de acuerdo con lo previsto en la ley, serán competentes los órganos de mediación y arbitraje de la Comisión Mixta según los procedimientos regulados en el presente Convenio.

Una vez implantado el plan de igualdad, su vigilancia y seguimiento se realizará en los términos recogidos en el artículo 9 del Real Decreto 901/2020.

Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con la vigencia del presente Convenio Colectivo a efectos de aplicar lo dispuesto en los apartados anteriores respecto los diagnósticos de situación y los planes de igualdad.

Artículo 55. VIOLENCIA DE GÉNERO.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 56. ACOSO SEXUAL; ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

Las partes firmantes del presente Convenio manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerará en todo caso discriminatorio el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En la empresa se podrán establecer las siguientes medidas:

- a) Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.
- b) Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.
- c) Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso:

La dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso sexual ante una persona de la dirección de la empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la dirección de la empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el régimen disciplinario.

A estos efectos, el acoso sexual será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO X: MEJORAS SOCIALES

Artículo 57. PERMISO DE CONDUCCIÓN.

57.1 En las empresas de veinticinco o más trabajadores/as, los encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas o imprudencia grave. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor/a de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de re-colocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores/as por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por las empresas. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

En las empresas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores/as, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido –siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo– por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, las empresas les abonarán el importe de la prima de dicho seguro correspondiente a una garantía de seis meses.

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

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral, siempre y cuando en la retirada de los puntos no se haya incurrido por el/la trabajador/a en infracciones muy graves, correspondiendo en este caso al trabajador/a.

57.3 Lo previsto en este artículo será de aplicación en caso de que no se haya establecido alguna regulación sobre esta materia en los convenios colectivos de ámbito inferior o en acuerdos de empresa.

Artículo 58. OTRAS COBERTURAS.

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

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

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

CAPÍTULO XI: SALUD LABORAL

Artículo 59. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio general tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- a) Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as.
- c) Los/as trabajadores/as y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.
- e) En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones fijadas en la Ley. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad y de los trabajadores/as con la categoría profesional de conductor/a. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores/as afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante, lo anterior, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- f) Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

h) Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 60. DELEGADOS DE PREVENCIÓN.

Los/as delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en la evaluación de riesgos.
- Tener acceso a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con las personas trabajadoras durante la jornada.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La negación del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.
- Dotación por parte de la Empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

Artículo 61. SEGURO DE ACCIDENTES.

La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales, que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa o in itinere, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o incapacidad permanente, tanto absoluta como total.

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 39 del presente convenio para toda su vigencia.

CAPÍTULO XII: DERECHOS SINDICALES Y DE REPRESENTACIÓN PERSONAL

Artículo 62. DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS.

Se entenderá por representantes de los trabajadores /as a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de la empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en la Ley Orgánica de Libertada Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.

Artículo 63. DE LOS SINDICATOS.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Artículo 64. DE LA ACCIÓN SINDICAL.

A) Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- 1) Constituir secciones sindicales, conforme a lo establecido en los estatutos del sindicato.
- 2) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- 3) Recibir la información que le remita su sindicato.

B) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, cuenten con Delegados/as de personal, tendrán los siguientes derechos:

- 1) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores/as.

2) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

3) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores/as.

Artículo 65. DE LOS CARGOS SINDICALES.

A) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos no retribuidos, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

2. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose incorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

3. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los trabajadores/as, a reuniones de negociación con la empresa, previa comunicación al empresario, sin que el ejercicio del derecho interrumpa el proceso productivo.

B) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador/a en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de su labor negociadora, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 66. DE LOS DELEGADOS SINDICALES.

1°. - En las empresas o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por un Delegado/a Sindical, elegido entre los afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa, la persona o personas que ejercerán las funciones de Delegado/a sindical.

2°. - Las funciones de los delegados/as sindicales serán: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados/as al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la empresa.

3°. - Asistir a las reuniones del Comité de empresa, del comité de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

4°. - Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o Delegados de personal de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligado/a a guardar sigilo profesional en las materias que procedan. Tendrán las mismas garantías y derechos que los Comités de empresa o Delegados de personal.

5°. - Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores/as en general y a los afiliados al sindicato en particular.

6°. - Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo: a) Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato. b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores/as y sobre proyectos o acciones empresariales que afecten a los trabajadores/as. c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

7°. - El Delegado/a sindical, a los efectos de acumulación de horas sindicales, será considerado como miembro del Comité de empresa. En este sentido solo tendrá derecho a acumular las horas con aquellos miembros del Comité que pertenezcan a su mismo sindicato

8°. - Las empresas darán a conocer a los delegados/as sindicales, al Comité y Delegados de personal, los Recibos de Liquidación de Cotizaciones (RLC) y las Relaciones Nominales de Trabajadores (RNT) excluyendo los datos que afecten a la intimidad de las personas trabajadoras tales como su DNI o domicilio, en cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal.

Artículo 67. COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y delegados/as de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA:

- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.
- Anualmente conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa sea sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalaciones empresariales y planes de formación profesional de la empresa.

-- En función de la materia que se trate:

- 1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.
- b) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
- c) El empresario/a facilitará al Comité de empresa o delegado/a de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo.
- d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

- 1) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor.
- 2) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa.
- 3) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores/as o de sus familias.
- 4) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- 5) Se reconoce al Comité de empresa o Delegado/a de personal, capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo de su competencia.
- 6) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto o los Delegados/as de Personal, observarán el sigilo profesional debido, en las materias de éste artículo, aun después de dejar de pertenecer al mismo, y en especial en todas aquellas materias de carácter reservado.
- 7) El Comité o Delegados/as velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

c) GARANTIAS:

- 1) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados/as de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el cual serán oídos aparte del interesado el Comité de empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del sindicato a que pertenezca. En el supuesto de despido de representantes legales, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si éste optase por la misma.
- 2) Los/as Delegados/as del Comité o de Personal tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores/as en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 3) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 4) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el proceso productivo.
- 5) Dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados/as de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el límite máximo total pactado, pudiendo quedar relevado/a de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.

6) No computarán a efectos de crédito horario, las horas dedicadas a las reuniones oficiales de la negociación de un convenio colectivo, bien sea de la propia empresa o del sector.

Artículo 68. CUOTA SINDICAL.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de las personas trabajadoras, el importe de la cuota sindical previa autorización escrita de éstos, ingresando la cantidad en la cuenta designada por el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

CAPÍTULO XIII

Artículo 69. FORMACIÓN CONTINUA: OBJETIVOS.

Las partes signatarias del presente Acuerdo consideran la formación continua de los/as trabajadores/as como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador/a, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Artículo 70. CURSOS DE FORMACIÓN.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en la Ley 30/2015, por la que se regula el Sistema de Formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores/as con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores/as pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados/as, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 71. FORMACION DE RECICLAJE DE LOS CONDUCTORES.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores y trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Cualquiera de los artículos del presente Convenio que recojan o hagan referencia al contenido de normas de ámbito superior, serán objeto de derogación o modificación en los términos recogidos en la regulación vigente en cada momento.

Lo recogido en el presente Convenio Colectivo se entiende sin perjuicio de las mejoras introducidas con posterioridad por pacto, acuerdo o disposición normativa de ámbito superior que sea más favorable. En tal caso, prevalecerán estas mejoras sobre la regulación contenida en el presente Convenio.

En ambos casos, la Comisión Negociadora se reunirá a la mayor brevedad posible.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA.

Las retribuciones por todos los conceptos superiores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, que vengán disfrutando los trabajadores/as a la entrada en vigor del convenio colectivo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán respetadas en la cuantía que en tal momento tuvieran a título estrictamente personal, a excepción de los conceptos percibidos por éstos y que se establecieran como anticipos a los atrasos generados hasta la publicación y entrada en vigor del Convenio y con el fin de evitar posibles atrasos por la actualización de las tablas salariales contenidas en el ANEXO I.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA.

Las multas de circulación en que incurran los/as trabajadores/as conduciendo un vehículo de la empresa, deberán ser abonadas por ésta siempre que no sean achacables a la responsabilidad del conductor/a.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA.

A efectos del cumplimiento en lo dispuesto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, a continuación, se relacionan los miembros de la Comisión Negociadora y su Representación:

Por ACUTRANS:

- Juan Ángel González Gómez
- Gregorio González Sepúlveda

Por el Sector Carretera y Logística de la FSC- CCOO CUENCA:

- Ángel Luis Castellano Bobillo
- Jesús Salvador Saiz Saiz

Por el Sector de Carreteras, Movilidad y Consumo FeSMC UGT Cuenca:

- Mariano Cuesta Saiz.
- Alfredo Ávila García

Quienes se reconocen expresa y mutuamente legitimidad y capacidad, para negociar y firmar el presente Convenio conforme a lo dispuesto en el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores

Cuenca, a 16 de septiembre de 2024
