

Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON) y la publicación del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2022-2025 (Nº Convenio 24004805011981).

Vista el acta de fecha 10 de enero de 2023 de firma del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2022-2025 (nº Convenio 24004805011981) 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 (BOE 24.10.2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 12.06.2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (BOE 06.07.1995), en la Orden PRE/813/22, de 1 de julio, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (BOCyL 05.07.22) y en el Decreto 8/2022, de 5 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Industria, Comercio y Empleo (BOCyL 06.05.2022).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León

Acuerda:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León (REGCON), con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.- Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA.

De conformidad con lo establecido en los artículos 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (BOE 01.10.2015), frente a la presente Resolución, que no pone fin a la vía administrativa, podrá presentarse recurso de alzada ante la Delegada Territorial de León de la Junta de Castilla y León. Dicho recurso habrá de presentarse en el plazo de un mes.

León, a 8 de marzo de 2023.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Belén Díez Santamaría.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN, AÑOS 2022-2025

Capítulo 1.- Disposiciones generales

- Artículo 1.º.-Partes firmantes
- Artículo 2.º.-Ámbito funcional, personal y territorial
- Artículo 3.º.-Ámbito temporal, vigencia y duración
- Artículo 4.º.-Denuncia del Convenio
- Artículo 5.º.-Condiciones más beneficiosas
- Artículo 6.º.-Normas supletorias

Capítulo 2.- Cláusulas de empleo

- Artículo 7.º.-Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución
- Artículo 8.º.-Contrato fijo discontinuo
- Artículo 9.º.-Jubilación parcial y contrato de relevo
- Artículo 10.º.-Clasificación profesional
- Artículo 11.º.-Grupos profesionales
- Artículo 12.º.-Grupo I.- Personal superior y técnico
- Artículo 13.º.-Grupo II. Personal de administración
- Artículo 14.º.-Grupo III.- Personal de movimiento
- Artículo 15.º.-Grupo IV.- Personal de servicios auxiliares

Capítulo 4.- Retribuciones

- Artículo 16.º.-Salario base
- Artículo 17.º.-Complemento personal de antigüedad
- Artículo 18.º.-Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 19.º.-Plus de dieta alimenticia
- Artículo 20.º.-Plus de Convenio
- Artículo 21.º.-Plus de transporte y de distancia
- Artículo 22.º.-Dietas
- Artículo 23.- Plus domingos y festivos
- Artículo 24.º.-Incapacidad Temporal (IT)
- Artículo 25.º.-Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores

Capítulo 5.- Tiempo de trabajo

- Artículo 26.º.-Jornada laboral
- Artículo 27.º.-Registro diario de Jornada
- Artículo 28.º.-Horas extraordinarias
- Artículo 29.º.-Descanso semanal
- Artículo 30.º.-Permisos retribuidos
- Artículo . 31.º.-Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija
- Artículo 32.º.-Excedencias
- Artículo 33.º.-Permiso no retribuido
- Artículo 34.º.-Vacaciones
- Artículo 35.º.-Fiestas patronales

Capítulo 6.- Derechos fundamentales de los Trabajadores

- Artículo 36.º.-Principio de igualdad
- Artículo 37.º.-Principio de NO discriminación
- Artículo 38.º.-Planes de Igualdad
- Artículo 39.º.-Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas
- Artículo 40.º.-Transparencia en la implantación del plan de igualdad
- Artículo 41.º.-Acoso sexual y acoso por razón de sexo

Capítulo 7.- Movilidad funcional

- Artículo 42.º.-Movilidad funcional

Capítulo 8.- Regimen disciplinario

- Artículo 43.º.-Régimen disciplinario
- Artículo 44.º.-Son faltas leves
- Artículo 45.º.-Son faltas graves
- Artículo 46.º.-Son faltas muy graves
- Artículo 47º. Procedimiento sancionador
- Artículo 48º. Privación de libertad
- Artículo 49º. Sanciones
- Artículo 50º. Prescripción de las faltas

- Artículo 51.º. Comunicación de la afiliación sindical
- Capítulo 9.- Garantías sindicales
 - Artículo 52.º.-Garantías sindicales
- Capítulo 10.-Seguridad, salud laboral y formación
 - Artículo 53.º.-Salud laboral
 - Artículo 54.º.-Formación
- Capítulo 11.-Comisión paritaria del convenio
 - Artículo 55.º.-Comisión Paritaria
 - Artículo 56.º.-Composición
 - Artículo 57.º.-Procedimiento
 - Artículo 58.º.-Funciones
 - Artículo 59.º.-Designación de vocales de la Comisión Paritaria.
- Capítulo 12.- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos
 - Artículo 60.º.-Capítulo 13.- Otras disposiciones
 - Artículo 61.º.-Privación del permiso de conducir
 - Artículo 62.º.-Capacidad disminuida
 - Artículo 63.º.-Póliza de accidente
- Capítulo 14.- Disposiciones finales
 - Primera.- Estabilidad en el Empleo
 - Segunda.- Género neutro
 - Tercera.- Indivisibilidad
- Anexo I
 - Tabla salarial del Convenio de transporte de mercancías por carretera de León para el año 2022
- Anexo II
 - Tabla salarial del Convenio de transporte de mercancías por carretera de León para el año 2023
- Anexo III
 - Tabla salarial del Convenio de transporte de mercancías por carretera de León para el año 2024
- Anexo IV
 - Tabla salarial del Convenio de transporte de mercancías por carretera de León para el año 2025
- Anexo V
 - Modelo de comunicación de pérdida de la licencia de conducción
- Anexo VI.- Modelos registro jornada diaria de trabajo

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, AMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2022-2025**Capítulo 1.- Disposiciones generales****Artículo 1.º.-Partes firmantes. -**

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de León, de una parte, como representación sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO y la Federación de Servicios y Movilidad de UGT, y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y la Asociación Leonesa de Empresarios del Transporte (ALTRADIME).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2.º.-Ámbito funcional, personal y territorial.-

Este Convenio será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores 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 en la Provincia de León, 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 del 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 las 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.

Artículo 3.º.-Ámbito temporal: vigencia y duración.-

El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2025. No obstante, los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2022. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P.

Artículo 4.º.-Denuncia del Convenio.-

1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 15 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

5.- Este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

Artículo 5.º.-Condiciones más beneficiosas.-

Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerado en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 6.º.-Normas supletorias.-

Serán normas supletorias, las legales de carácter general y el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera (BOE nº 76, de 29 de marzo de 2012).

Capítulo 2.- Cláusulas de empleo**Artículo 7.º.-Contrato por circunstancias de la producción y contrato por sustitución.**

1.- De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá celebrar el contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción ocasionales e imprevisibles y a oscilaciones, que, aun tratándose de la actividad normal de la

empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable y el que se requiere. Su duración máxima no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

A efectos de lo previsto en este artículo, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrataciones, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

2. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el Convenio Colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en Convenio Colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

3. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

4. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

5. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades

específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los Convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los Convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

6. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

7. En los supuestos previstos en los apartados 3 y 4, la empresa deberá facilitar por escrito a la persona trabajadora, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de persona trabajadora fija de la empresa, debiendo informar a la representación legal de los trabajadores sobre dicha circunstancia.

En todo caso, la persona trabajadora podrá solicitar, por escrito al servicio público de empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de persona trabajadora fija en la empresa.

El Servicio Público de Empleo emitirá dicho documento y lo pondrá en conocimiento de la empresa en la que la persona trabajadora preste sus servicios y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si advirtiera que se han sobrepasado los límites máximos temporales establecidos.

8. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 8.º.-Contrato fijo discontinuo

1. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Asimismo, podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida, en los términos previstos en el artículo 10.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. El contrato de trabajo fijo-discontinuo, se deberá formalizar necesariamente por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

3. El llamamiento deberá realizarse por escrito o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación y con una antelación adecuada.

Sin perjuicio de lo anterior, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras, con la suficiente antelación, al inicio de cada año natural, un calendario con las previsiones de llamamiento anual, o, en su caso, semestral, así como los datos de las altas efectivas de las personas fijas discontinuas una vez se produzcan.

Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimientos relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

4. Cuando la contratación fija-discontinua se justifique por la celebración de contratos, subcontratas o con motivo de concesiones administrativas en los términos de este artículo, los periodos de inactividad solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones.

En estos supuestos, se establece que el plazo máximo de inactividad entre subcontratas, será de tres meses. Una vez cumplido dicho plazo, la empresa adoptará las medidas coyunturales o definitivas que procedan, en los términos previstos en esta norma.

5. Se acuerda la posibilidad de celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos.

6. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas no podrán sufrir perjuicios por el ejercicio de los derechos de conciliación, ausencias con derecho a reserva de puesto de trabajo y otras causas justificadas en base a derechos reconocidos en la ley o en este Convenio Colectivo.

Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.

7. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas y a la representación legal de las personas trabajadoras sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria, de conformidad con los procedimientos que establezca el acuerdo de empresa.

8. Las personas trabajadoras fijas-discontinuas tendrán la consideración de colectivo prioritario para el acceso a las iniciativas de formación del sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral durante los periodos de inactividad.

Artículo 9.º.—Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50% y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de

que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo 3.- Clasificación profesional

Artículo 10.º.-Clasificación profesional

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 11.º.-Grupos profesionales

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

Grupo I. Personal superior y técnico.

Grupo II. Personal de administración.

Grupo III. Personal de movimiento.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Artículo 12.º.-Grupo I.- Personal superior y técnico.

Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen 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 del personal de alta dirección.

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

12.1.- Director de área o departamento.- Es el que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la Dirección general de la empresa.

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

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 11.1 y 11.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a estos cargos, el período de prueba en estos supuestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

12.3.- Jefe de servicio. Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

12.4.- Titulado de grado superior. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor, licenciado o ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

12.5.- Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquiera dependencias o servicios de la empresa.

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

12.7.- Jefe de negociado. Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un jefe de sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los analistas de sistemas informáticos.

12.8.- Jefe de tráfico de primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores pueden actuar de jefes de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

12.9.- Jefe de tráfico de segunda. Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay jefe de tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al jefe de tráfico de primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

12.10.- Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director, o delegado de sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa 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 de tráfico de primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de sucursal.

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

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

Artículo 13.º.-Grupo II. Personal de administración.

Pertencen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en este grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

13.1.- Oficial de primera. Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros

de trabajo cuyos empleados administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe de los mismos.

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

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

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

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

13.4.- Telefonista.- Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de las empresas, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 14.º.-Grupo III.- Personal de movimiento.-

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

14.1.- Conductor mecánico. Es el empleado que estando en posesión del carné de conducir de la clase "C+E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando, si se le indica, a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si 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 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 seis meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 14.4.

14.2.- Conductor. Es el empleado 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, 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 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.

14.3.- Conductor-repartidor de vehículos ligeros. Es el empleado 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, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

14.4.- Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 14.1 y 14.2.

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

14.4.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, boca 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 subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanque de los clientes.
- c) Controlar las presiones y depresiones 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 estanquidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

14.4.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, cuando proceda, la circulación del aire.
- c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciar la carga.

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

14.4.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.

14.4.E) El conductor de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

14.4.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 cuando así lo exija el servicio.

14.5 Disposición común a las categorías 14.1, 14.2 y 14.3.- Salvo que por Convenio Colectivo se disponga otra cosa, los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir del trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, será acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, 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 de privación del permiso de conducir a consecuencia de consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes: a) que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10 por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y b) que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de 25 trabajadores, en los cuales sustituirá el beneficio establecido en aquellos — siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos— por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de 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 privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

En ausencia de regulación expresa, se respetarán las condiciones pactadas que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

14.6.-Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del encargado general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

14.7.- Encargado de garaje. Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el establecimiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

14.8.- Jefe de equipo. Es el empleado que a las órdenes del encargado general, del encargado de almacén o del jefe de tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su jefe inmediato; también realizarán labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el encargado general y encargado de almacén.

El jefe 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 objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios, como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

14.9.- Capitonista. Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y reparar, armar y desarmar, subir y bajar, muebles, cuadros, ropas, pianos, caja 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 de equipo cuando el caso lo requiera.

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

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancía en éstos. 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, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

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

14.11.- Auxiliar de almacén-basculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

14.12.- Mozo ordinario. Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la

recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 15.º.-Grupo IV.- Personal de servicios auxiliares.-

Pertencen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

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

15.3.- Personal de mantenimiento y limpieza. Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

15.4.- Capataz de taller o jefe de equipo. Es el que, a las órdenes directas de un jefe 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.

15.5.- Oficial de primera de oficios. Se incluye en esta categoría a aquellos 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.

15.6.- Oficial de segunda de oficios. Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con la larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El carpintero de mudanzas y guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza-, se clasificará en una de las categorías de oficial de primera o de segunda de oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

15.7.- Mozo especializado de taller. Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

15.8.- Peón ordinario. Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Capítulo 4.- Retribuciones

Artículo 16.º.-Salario base.-

Se pacta un incremento salarial del 3,50%, para el año 2022, del 3,00% para el año 2023, del 3,00% para el año 2024 y del 3,00% para el año 2025. En los Anexos I, II, III y IV, figuran las tablas salariales para las distintas categorías profesionales para los años 2022, 2023, 2024 y 2025.

Artículo 17.º.-Complemento personal de antigüedad.-

Todos los trabajadores percibirán en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada a 31-12-1995, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

A partir de 01-01-1996 las nóminas contendrán una nueva casilla con la denominación de "Plus de Consolidación" y a partir de esa fecha no se devengará más antigüedad.

Artículo 18.º.-Gratificaciones extraordinarias.-

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- a) Paga extraordinaria de julio, se abonará dentro de los primeros 15 días de Julio por una cuantía de 30 días. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de navidad, se abonará dentro de los primeros 22 días de Diciembre por una cuantía de 30 días. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios, se abonará dentro del mes de Marzo por una cuantía de 30 días y se devengará en función del tiempo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior al de su percepción.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario base y plus Convenio que figura en la Tabla Salarial anexa más la antigüedad correspondiente.

Artículo 19.º.—Plus de dieta alimenticia.-

Desde el 01 de enero de 2019, el plus de dieta alimenticia pasó a integrar el Salario Base.

Artículo 20.º.—Plus de Convenio.-

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán mensualmente, durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025, un plus de Convenio en la cuantía fijada en los Anexos I, II, III y IV. Dicho plus se pagará igualmente dentro del mes de vacaciones, así como en las extraordinarias siendo cotizable a todos los efectos.

Artículo 21.º.—Plus de transporte y de distancia.-

Desde el 1 de enero de 2019, el plus de transporte y de distancia, pasó a integrar el Salario Base

Artículo 22.º.—Dietas.-

La dieta completa por día efectivo de trabajo y para todas las categorías, para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 será la que figura en los Anexos I, II, III y IV. Dichas dietas se distribuirán a razón de 30%, 30% y 40%, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

Se establece una dieta internacional por día efectivo de trabajo y para todas las categorías, para los años 2022, 2023, 2024 y 2025 será la que figura en los Anexos I, II, III y IV. siendo la distribución la misma que la nacional.

Artículo 23.- Plus domingos y festivos.-

El personal que preste sus servicios en domingos o festivos, percibirá una compensación económica por cada uno de esos días, de 20 €, que será compensable y absorbible con el plus de arrancada o de cualquier otra denominación similar, que actualmente ya estén abonando las empresas.

Artículo 24.º.—Incapacidad Temporal (IT).-

En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación.

La duración máxima de dicho abono será de 11 meses para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de 5 meses para los de enfermedad común o accidente no laboral, contados siempre a partir de los 30 días anteriormente citados.

Artículo.- 25.º.—Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, 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 Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en Convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del Convenio Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión paritaria del Convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Interprofesional Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la CEOE Castilla y León y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012, cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

Capítulo 5.- Tiempo de trabajo

Artículo 26.º.-Jornada laboral.

La jornada de trabajo en las empresas afectadas por este Convenio será de lunes a sábado a mediodía y su duración será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiéndose establecer su distribución en cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán los pactos previamente establecidos entre empresa y trabajador.

Dadas las especiales características de este sector y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1561/95 de 21 de Septiembre, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre Tiempo efectivo y Tiempo de Presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicio de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea de igual cuantía que la de horas ordinarias.

El calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello, de la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, no imputable a la empresa, podrán recuperarse a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes. Con carácter previo,

el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse, asimismo, a la Inspección de Trabajo.

Salvo para los supuestos previstos en las secciones correspondientes de este capítulo, se respetará, en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio en períodos de hasta cuatro semanas.

El tiempo total de conducción no podrá exceder de 9 horas diarias, pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de dos días a la semana, ni de noventa horas en cada período de dos semanas consecutivas, salvo en casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar del destino.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto.

En caso de los trabajadores asignados a una unidad de negocio de rutas nacionales e internacionales, la empresa intentará garantizar que los días 24 y 31 de Diciembre se encuentren en su residencia habitual realizando al menos un descanso diario no reducido.

Se establece un día de libre disposición para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dicho día, previo acuerdo entre empresa y trabajador, puede ser acumulado a vacaciones.

Artículo 27.º.-Registro diario de Jornada.-

Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, en relación con los conductores, conductores-repartidores y demás personal de movimiento, se reconoce que el disco o tacógrafo digital es el documento de registro. No obstante, lo anterior, para los trabajadores antes citados, así como para el resto de personal, la empresa podrá establecer un método analógico o digital de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Se incluye como Anexo VI al presente Convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel.

Artículo 28.º.-Horas extraordinarias.-

Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas éstas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

Artículo 29.º.-Descanso semanal.-

Cuando determinado personal se halle exceptuado del descanso dominical y tarde del sábado o mañana del lunes y, excepcionalmente, no puede disfrutar el descanso de 36 horas ininterrumpidas a que alude el art. 37, apartado 1º del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en uno de los 6 días laborales siguientes, recibirán los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el período de descanso semanal, incrementadas en un 75%, como mínimo salvo descanso compensatorio.

Artículo 30.º.-Permisos retribuidos.-

1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y plazos señalados en el art. 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores. Las licencias serán las siguientes:

- a.- Matrimonio del trabajador: 15 días.
- b.- Matrimonio de los hijos del trabajador, padres y hermanos 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si es fuera de ella.
- c.- Muerte del cónyuge, padre, hijos o hermanos: 5 días.
- d.- Enfermedad grave o muerte de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos naturales o políticos: 2 días si es en la localidad; 3 días si es dentro de la provincia; 4 días si es en la provincia limítrofe y 5 días si es en cualquier otra provincia o lugar.

e.- Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días si es en la localidad y 5 si es fuera de ella.

f.- Consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días.

g.- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.

h.- Traslado de domicilio habitual: 2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella.

i.- Permisos por estudios: las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, con aportación por el trabajador del oportuno justificante del centro.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurran en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo no superior a 5 días.

j.- 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 que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Permisos por nacimiento

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento según artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

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.

Este permiso 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 empresa 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 caso de nacimiento de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo de más abajo sobre concreción horaria.

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, 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 hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

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

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo será en el inmediato día laborable desde el hecho causante.

2.- Parejas de hecho: Siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

- a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante Certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.
- b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 30 del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), d) y e), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

Artículo. 31.º.–Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija.

1En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación

mínima de quince días. La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la Resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la Resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

En caso de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, la suspensión podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la Resolución por la que se constituye la adopción.

Las/os trabajadoras/es se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Artículo 32.º.–Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

2. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

3. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la Resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores 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.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.

5. El trabajador en excedencia voluntaria conserva solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 33.º.–Permiso no retribuido.-

En caso de enfermedad muy grave del cónyuge, padres o hijos del trabajador, éste podrá solicitar un permiso no retribuido por una sola vez al año y con una duración máxima de 15 días.

Artículo 34.º.–Vacaciones.-

Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales, retribuidas en función del salario real. Se disfrutarán de común acuerdo previa elaboración de calendario. En caso de discrepancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones darán comienzo después del disfrute del descanso semanal.

Artículo 35.º.–Fiestas patronales.-

Los trabajadores de agencias de transporte no trabajarán la jornada de tarde en los días de fiestas patronales locales por una sola vez al año y sin que exceda de una semana. En lo que afecta a León no se trabajará en jornada de tarde los días comprendidos entre San Juan y San Pedro, ambos inclusive. En Ponferrada será la semana de las fiestas de La Encina.

Capítulo 6.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 36.º.–Principio de igualdad.-

Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o

indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 37.º.–Principio de no discriminación.–

Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la NO discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario que supongan un trato desfavorable de los trabajadores como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante una acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Artículo 38.º.–Planes de igualdad.–

1. 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 los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 39.º.–Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.–

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

Los planes de igualdad 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.

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

3. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 40.º.–Transparencia en la implantación del plan de igualdad: Se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los Planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 41.º.–Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

Todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte

de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una 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, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

Los representantes de los trabajadores deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Capítulo 7.- Movilidad funcional

Artículo 42.º.-Movilidad funcional

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento de lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

Capítulo 8.- Régimen disciplinario

Artículo 43.º.-Régimen disciplinario

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (BOE nº 76, de 29 de marzo de 2012), por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 44.º.-Son faltas leves:

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

Artículo 45.º.—Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) 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 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 46.º.—Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
- 5) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de 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.
- 11) El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad del trabajador afectado.
- 12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 47º. 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 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.

Artículo 48º. Privación de libertad.

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

Artículo 49º. 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 50º. Prescripción de las faltas.

Las faltas de los trabajadores 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 51º. Comunicación de la afiliación sindical.

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, 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 9.- Garantías sindicales

Artículo 52.º.-Garantías sindicales.-

Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

- a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.
- b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.
- c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.
- d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

- a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.
- b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.
- c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones:

- a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella.
- b) Las reducciones de jornada.
- c) El traslado total o parcial de las instalaciones.
- d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

- e) Los planes de formación profesional en la empresa.
- f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores

3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial

b) Participar, como se determine por Convenio Colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los Convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias.

Capítulo 10.-Seguridad, salud laboral y formación

Artículo 53.º.-Salud Laboral. -

1.º.-Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Legislación vigente en cada momento sobre este tema.

2.º.-Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la salud y seguridad de sus trabajadores

3.º.-Las empresas proporcionarán al personal afectado por el presente Convenio una revisión médica anual, que será voluntaria para el trabajador. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo éstos condición de confidenciales.

4.º.-Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudiera existir en determinados puestos de trabajo. Así como sobre el uso de medios y conductas necesarios para su eliminación.

5.º.—Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

6.º.—Las empresas están obligadas a dotar a todos los trabajadores de la ropa y prendas de seguridad necesarias para la realización de su trabajo.

Artículo 54.º.—Formación.—

En cuanto a formación continua, cursos de formación, permisos individuales y formación de reciclaje de los conductores se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE nº 76, de 29 de marzo de 2012).

Capítulo 11.—Comisión paritaria del Convenio

Artículo 55.º.—Comisión Paritaria

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 56.º.—Composición

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de Secretario.

Artículo 57.º.—Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de Resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la Resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 58.º.—Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.
2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.
4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.
5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los Convenios de distinto ámbito.
6. Conocimiento y Resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.
7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.
8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.
9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.
10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

Artículo 59.º.-Designación de vocales de la Comisión Paritaria.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores dos representantes de CC.OO y dos representantes de UGT. Por los empresarios resultan designados cuatro representantes de la FELE.

Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Capítulo 12.- Procedimientos extrajudiciales de solución de conflictos colectivos

Artículo 60.º.-

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la CEOE Castilla y León y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012.

Asimismo, y dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CEOE Castilla y León, CCOO, y UGT en fecha 29 de Septiembre de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Capítulo 13.- Otras disposiciones

Artículo 61.º.-Privación del permiso de conducir.-

1.- Las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir, cuando concurren las siguientes circunstancias:

- a) Que la retirada del permiso lo sea por un período no superior a 3 meses.
- b) Que la retirada del permiso de conducir se deba a haber perdido al menos el 50% de los puntos realizando la función encomendada con vehículo de la empresa y durante la jornada laboral.

c) Que tales hechos no constituyan por si mismos una falta laboral calificada como muy grave.

d) Que no haya sido objeto de retención de carnet en los dos años anteriores.

2.- En el supuesto previsto en el párrafo anterior y cuando concurren los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados del permiso de conducir vendrán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan:

a) Cuando empleen entre 5 y 10 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso.

b) Cuando empleen entre 11 y 25 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso.

c) Cuando empleen entre 26 y 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 4 conductores desposeídos de permiso.

d) Cuando empleen a más de 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos de permiso.

3.- En los casos en que las empresas no vengan obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor desposeído de permiso, este quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados a su función otros productores que le precedían en este derecho y observándose siempre el más escrupuloso orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso.

4.- Los conductores afectados por lo previsto en los apartados anteriores tendrán derecho a reintegrarse a su categoría y su función de conductor cuando les sea restituido el permiso de conducir.

5.- Cuando la empresa venga obligada a dar ocupación al conductor como consecuencia de lo previsto en el apartado 2, este pasará a desempeñar el puesto que le designe la empresa y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que desempeña aunque sean inferiores que lo que les correspondía en la categoría de procedencia que consolidará al transcurrir seis meses consecutivos desarrollándola.

6.- Pérdida de la licencia de conducción.- 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.

La empresa está obligada a cumplir al respecto, lo prescrito por la normativa de protección de datos de carácter personal.

Dada la singularidad de las condiciones laborales que supone la profesión de conductor/a, especialmente cuando se dedica a ruta nacional o internacional, las empresas dispondrán en virtud de su poder de organización, lo necesario para que el trabajador/a que manifieste una pérdida parcial de puntos en el permiso de conducción y su voluntad de recuperarlos, pueda hacerlo, fuera de su horario laboral, asistiendo a los centros concertados cuando así lo solicite con una antelación mínima de 15 días.

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.

Se adjunta modelo de comunicación en el Anexo IV de este Convenio Colectivo.

Artículo 62.º.-Capacidad disminuida.-

En el supuesto de que los conductores por disminución de su capacidad física no puedan desempeñar su cometido habitual, la empresa les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado, siempre que haya plazas.

Artículo 63.º.-Póliza de accidente.-

Para los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo del productor, la empresa garantizará a los herederos o al citado productor, durante los años 2022, 2023, 2024 y 2025, una indemnización en la cuantía fijada en los Anexos I, II, III y IV, respectivamente, concertando obligatoriamente a tal fin, la póliza de cobertura correspondiente.

En el supuesto de muerte por accidente de trabajo en los conductores que realicen su trabajo fuera de la provincia, la empresa correrá con todos los gastos del traslado de los restos y un familiar.

Capítulo 14.- Disposiciones finales

Primera.- Estabilidad en el empleo.-

Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener empleo estable en un porcentaje fijado en un 75% de las plantilla existentes y la no superación del 25% de la contratación en las modalidades existentes en la actualidad.

Segunda.- Género neutro

Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Tercera.- Indivisibilidad.-

El articulado del presente Convenio forma un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman y sellan en León, en la fecha que figura en el Acta de firma del Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2022.-

GRUPO I

PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

	TABLA 2022 MES	TABLA 2022 DIA
JEFE DE SERVICIO	1.441,05	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.368,90	
TITULADO GRADO MEDIO	1.138,45	
JEFE DE SECCION	1.191,75	
JEFE DE NEGOCIADO	1.109,62	
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.081,54	
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.037,64	
ENCARGADO GENERAL DE TRANSPORTES DE ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES	1.080,79	
JEFE DE TALLER	1.224,84	
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO	1.067,32	
INSPECTOR-VISITADOR EMPRESAS MUDANZAS	1.002,55	

PERSONAL DE ADMINISTRACION

	TABLA 2022 MES	TABLA 2022 DIA
OFICIAL DE 1ª	1.037,55	
OFICIAL DE 2ª	994,32	
AUXILIAR	965,49	
TELEFONISTA	958,27	

PERSONAL DE MOVIMIENTO

	TABLA 2022 MES	TABLA 2022 DIA
ENCARGADO DE ALMACEN DE AGENCIAS DE TRANSPORTE-EMPRESAS DE ALMACENAJE Y DISTRIBUCION-MUDANZAS Y GUARDAMUEBLES	1.023,14	
CONDUCTOR MECANICO		34,59
CONDUCTOR		34,29
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE VEHICULO LIGERO		33,48
CAPATAZ		34,04
CAPITONISTA		33,48
AYUDANTE o MOZO ESPECIALIZADO		33,14
AUXILIAR DE ALMACEN BASCULERO	975,80	
MOZO ORDINARIO		32,57

PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES

	TABLA 2022 MES	TABLA 2022 DIA
ORDENANZA-PORTERO	1.023,14	
GUARDA-VIGILANTE	958,27	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		29,45
CAPATAZ DE TALLER Y JEFE DE EQUIPO		35,44
OFICIAL DE 1ª DE OFICIO		34,86
OFICIAL DE 2ª DE EQUIPO		34,04
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER		33,48
PEON ORDINARIO		32,57

Categorías a extinguir

	TABLA 2022 MES	TABLA 2022 DIA
JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.253,72	
JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.098,69	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 1ª	1.253,72	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 2ª	1.098,69	
JEFE DE ADMINISTRACION EN RUTA	1.002,93	
OFICIAL DE 3ª		33,48
TAQUILLEROS/AS	960,77	
FACTOR	960,77	
ENCARGADO DE CONSIGNA	960,77	
REPARTIDOR DE MERCANCIAS		31,47
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	1.023,14	
INSPECTOR PRINCIPAL	1.338,24	

Art. 19.- Plus Convenio.-	93,26
Art.- 21 Dietas:	
COMPLETA	49,69
INTERNACIONAL	66,60
Art.- 23.- Plus festivos	20,00
POLIZA DE ACCIDENTE	46.455,93

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2023.-

GRUPO I

PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

	TABLA 2023 MES	TABLA 2023 DIA
JEFE DE SERVICIO	1.484,28	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.409,97	
TITULADO GRADO MEDIO	1.172,60	
JEFE DE SECCION	1.227,51	
JEFE DE NEGOCIADO	1.142,91	
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.113,99	
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.068,77	
ENCARGADO GENERAL DE TRANSPORTES DE ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES	1.113,22	
JEFE DE TALLER	1.261,59	
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO	1.099,34	
INSPECTOR-VISITADOR EMPRESAS MUDANZAS	1.032,63	

PERSONAL DE ADMINISTRACION

	TABLA 2023 MES	TABLA 2023 DIA
OFICIAL DE 1ª	1.068,68	
OFICIAL DE 2ª	1.024,15	
AUXILIAR	994,46	
TELEFONISTA	987,02	

PERSONAL DE MOVIMIENTO

	TABLA 2023 MES	TABLA 2023 DIA
ENCARGADO DE ALMACEN DE AGENCIAS DE TRANSPORTE-EMPRESAS DE ALMACENAJE Y DISTRIBUCION-MUDANZAS Y GUARDAMUEBLES	1.053,83	
CONDUCTOR MECANICO		35,62
CONDUCTOR		35,32
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE VEHICULO LIGERO		34,48
JEFE DE EQUIPO		35,07
CAPITONISTA		34,48
AYUDANTE o MOZO ESPECIALIZADO		34,14
AUXILIAR DE ALMACEN BASCULERO	1.005,08	
MOZO ORDINARIO		33,55

PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES

	TABLA 2023 MES	TABLA 2023 DIA
ORDENANZA-PORTERO	1.053,83	
GUARDA-VIGILANTE	987,02	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		30,33
CAPATAZ DE TALLER Y JEFE DE EQUIPO		36,50
OFICIAL DE 1ª DE OFICIO		35,90
OFICIAL DE 2ª DE EQUIPO		35,07
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER		34,48
PEON ORDINARIO		33,55

Categorías a extinguir

	TABLA 2023 MES	TABLA 2023 DIA
JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.291,33	
JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.131,65	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 1ª	1.291,33	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 2ª	1.131,65	
JEFE DE ADMINISTRACION EN RUTA	1.033,02	
OFICIAL DE 3ª		34,48
TAQUILLEROS/AS	989,59	
FACTOR	989,59	
ENCARGADO DE CONSIGNA	989,59	
REPARTIDOR DE MERCANCIAS		32,42
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	1.053,83	
INSPECTOR PRINCIPAL	1.378,39	

Art. 19.- Plus Convenio.-	96,05
Art.- 21 Dietas:	
COMPLETA	51,18
INTERNACIONAL	68,60
Art.- 23.- Plus festivos	20,60
POLIZA DE ACCIDENTE	47.849,60

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2024-

GRUPO I
PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

	TABLA 2024 MES	TABLA 2024 DIA
JEFE DE SERVICIO	1.528,81	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.452,27	
TITULADO GRADO MEDIO	1.207,78	
JEFE DE SECCION	1.264,33	
JEFE DE NEGOCIADO	1.177,20	
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.147,41	
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.100,83	
ENCARGADO GENERAL DE TRANSPORTES DE ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES	1.146,61	
JEFE DE TALLER	1.299,43	
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO	1.132,32	
INSPECTOR-VISITADOR EMPRESAS MUDANZAS	1.063,61	

PERSONAL DE ADMINISTRACION

	TABLA 2024 MES	TABLA 2024 DIA
OFICIAL DE 1ª	1.100,74	
OFICIAL DE 2ª	1.054,88	
AUXILIAR	1.024,29	
TELEFONISTA	1.016,63	

PERSONAL DE MOVIMIENTO

	TABLA 2024 MES	TABLA 2024 DIA
ENCARGADO DE ALMACEN DE AGENCIAS DE TRANSPORTE-EMPRESAS DE ALMACENAJE Y DISTRIBUCION-MUDANZAS Y GUARDAMUEBLES	1.085,45	
CONDUCTOR MECANICO		36,69
CONDUCTOR		36,38
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE VEHICULO LIGERO		35,52
JEFE DE EQUIPO		36,12
CAPITONISTA		35,52
AYUDANTE o MOZO ESPECIALIZADO		35,16
AUXILIAR DE ALMACEN BASCULERO	1.035,23	
MOZO ORDINARIO		34,56

PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES

	TABLA 2024 MES	TABLA 2024 DIA
ORDENANZA-PORTERO	1.085,45	
GUARDA-VIGILANTE	1.016,63	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		31,24
CAPATAZ DE TALLER Y JEFE DE EQUIPO		37,60
OFICIAL DE 1ª DE OFICIO		36,98
OFICIAL DE 2ª DE EQUIPO		36,12
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER		35,52
PEON ORDINARIO		34,56

Categorías a extinguir

	TABLA 2024 MES	TABLA 2024 DIA
JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.330,07	
JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.165,60	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 1ª	1.330,07	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 2ª	1.165,60	
JEFE DE ADMINISTRACION EN RUTA	1.064,01	
OFICIAL DE 3ª		35,52
TAQUILLEROS/AS	1.019,28	
FACTOR	1.019,28	
ENCARGADO DE CONSIGNA	1.019,28	
REPARTIDOR DE MERCANCIAS		33,39
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	1.085,44	
INSPECTOR PRINCIPAL	1.419,74	

Art. 19.- Plus Convenio.-	98,94
Art.- 21 Dietas:	
COMPLETA	52,72
INTERNACIONAL	70,66
Art 23. Plus festivo	21,22
POLIZA DE ACCIDENTE	49.285,09

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO IV

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2025

GRUPO I

PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

	TABLA 2025 MES	TABLA 2025 DIA
JEFE DE SERVICIO	1.574,67	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.495,84	
TITULADO GRADO MEDIO	1.244,01	
JEFE DE SECCION	1.302,26	
JEFE DE NEGOCIADO	1.212,51	
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.181,83	
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.133,86	
ENCARGADO GENERAL DE TRANSPORTES DE ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES	1.181,01	
JEFE DE TALLER	1.338,42	
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO	1.166,29	
INSPECTOR-VISITADOR EMPRESAS MUDANZAS	1.095,51	

PERSONAL DE ADMINISTRACION

	TABLA 2025 MES	TABLA 2025 DIA
OFICIAL DE 1ª	1.133,76	
OFICIAL DE 2ª	1.086,52	
AUXILIAR	1.055,02	
TELEFONISTA	1.047,12	

PERSONAL DE MOVIMIENTO

	TABLA 2025 MES	TABLA 2025 DIA
ENCARGADO DE ALMACEN DE AGENCIAS DE TRANSPORTE-EMPRESAS DE ALMACENAJE Y DISTRIBUCION-MUDANZAS Y GUARDAMUEBLES	1.118,01	
CONDUCTOR MECANICO		37,79
CONDUCTOR		37,47
CONDUCTOR-REPARTIDOR DE VEHICULO LIGERO		36,58
JEFE DE EQUIPO		37,20
CAPITONISTA		36,58
AYUDANTE o MOZO ESPECIALIZADO		36,21
AUXILIAR DE ALMACEN BASCULERO	1.066,29	
MOZO ORDINARIO		35,59

PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES

	TABLA 2025 MES	TABLA 2025 DIA
ORDENANZA-PORTERO	1.118,01	
GUARDA-VIGILANTE	1.047,12	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		32,18
CAPATAZ DE TALLER Y JEFE DE EQUIPO		38,72
OFICIAL DE 1ª DE OFICIO		38,09
OFICIAL DE 2ª DE EQUIPO		37,20
MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER		36,58
PEON ORDINARIO		35,59

Categorías a extinguir

	TABLA 2025 MES	TABLA 2025 DIA
JEFE DE ESTACION DE 1ª	1.369,97	
JEFE DE ESTACION DE 2ª	1.200,57	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 1ª	1.369,97	
JEFE DE ADMINISTRACION DE 2ª	1.200,57	
JEFE DE ADMINISTRACION EN RUTA	1.095,93	
OFICIAL DE 3ª		36,58
TAQUILLEROS/AS	1.049,86	
FACTOR	1.049,86	
ENCARGADO DE CONSIGNA	1.049,86	
REPARTIDOR DE MERCANCIAS		34,39
AYUDANTE TECNICO SANITARIO	1.118,01	
INSPECTOR PRINCIPAL	1.462,33	

Art. 19.- Plus Convenio.-	101,90
Art.- 21 Dietas:	
COMPLETA	54,30
INTERNACIONAL	72,77
Art. 23.- Plus Festivos	21,85
POLIZA DE ACCIDENTE	50.763,64

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO V

MODELO DE COMUNICACIÓN DE PÉRDIDA DE LA LICENCIA DE CONDUCCIÓN

En relación a lo expuesto en el artículo 61, apartado 6 del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León,

Don, con DNI con la categoría profesional de

Comunica a la Dirección de la empresa, que con fecha se me ha notificado por el organismo competente:

- La pérdida total de puntos en mi permiso de conducción
- La pérdida de mi licencia de conducción.

Lo que firmo a los efectos oportunos que se establecen en el artículo 59 del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León.

En, a de de

ANEXO VI.- MODELOS REGISTRO JORNADA DIARIA DE TRABAJO

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NASS: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

TRABAJADOR

Nombre/Razón social: _____

Nombre: _____

CIF: _____

NIF: _____

CCC: _____

NAF: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

9857