

I. COMUNIDAD DE MADRID

C) Otras Disposiciones

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

- 1 *RESOLUCIÓN de 30 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Transitarios de Madrid, suscrito por la organización empresarial Ateia-Oltra y por la representación sindical de CC OO y UGT (Código número 28010785011999).*

Examinado el texto del Convenio Colectivo del Sector de Transitarios de Madrid, suscrito por la organización empresarial Ateia-Oltra y por las organizaciones sindicales de CC OO y UGT, el día 27 de mayo de 2025, completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el art. 90.2 y 3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y con el artículo 1 del Decreto 38/2023, de 23 de junio, de la Presidenta de la Comunidad de Madrid por el que se establece el número y denominación de las Consejerías de la Comunidad de Madrid, en relación con el artículo 31 del Decreto 230/2023, de 6 de septiembre, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, esta Dirección General

RESUELVE

1. Inscribir dicho Convenio, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de Igualdad de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este Organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente resolución podrá interponerse recurso de alzada ante la Viceconsejería de Economía y Empleo de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con los artículos 112, 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, en el plazo de un mes, y contándose desde el día siguiente de esta notificación, prorrogándose al primer día hábil siguiente cuando el último sea inhábil.

Madrid, a 30 de junio de 2025.—La Directora General de Trabajo, Silvia Marina Parra Rudilla.

**CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSITARIOS DE MADRID
(2025 – 2027)**

TÍTULO I

ARTÍCULO 1.– ÁMBITO.

El presente Convenio Colectivo afecta a las Empresas “Transitarias” de la Comunidad de Madrid y al personal de las mismas, al que le es aplicable el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tienen la consideración de Transitarios las personas naturales o jurídicas, legalmente establecidas, que por cuenta de terceros, con ánimo de lucro y de forma habitual, procuran todas las operaciones necesarias para efectuar transportes internacionales de mercancías por cualquier medio o vía de comunicación y demás servicios complementarios, en los términos que resulten del Art. 121 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, modificado por el art. 1º de la Ley 9/2013, de 4 de julio.

ARTÍCULO 2.– VIGENCIA Y DURACIÓN.

Entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, alcanzando su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose tácitamente, salvo denuncia con un mes de antelación a la fecha de vencimiento, por periodos anuales, manteniéndose en vigor su contenido normativo y obligacional hasta tanto no se firme un convenio nuevo.

Sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025.

TÍTULO II

ARTÍCULO 3.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Año 2025.- Las condiciones económicas para el referido período será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del Convenio y los que perciban las personas trabajadoras como plus cantidad consolidada y plus antigüedad consolidada un incremento sobre las que se percibieron en 2024 del 2,8%, exceptuando expresamente los conceptos voluntarios y personales; así como las cantidades que se hayan pagado a cuenta convenio que será este último concepto, únicamente, compensado y absorbido por el incremento pactado. Por consiguiente, las cantidades abonadas a cuenta convenio serán las únicas que podrán ser compensadas y absorbidas por el incremento pactado. En el presente Convenio Colectivo se anexa la Tabla salarial actualizada para el ejercicio 2025.

Año 2026.- Las condiciones económicas para el referido período será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del Convenio y los que perciban las personas trabajadoras como plus cantidad consolidada y plus antigüedad consolidada un incremento porcentual equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) del 2025, sobre las que se percibieron en 2025.

Año 2027.- Las condiciones económicas para el referido período será el resultado de aplicar a los conceptos económicos del Convenio y los que perciban las personas trabajadoras como plus cantidad consolidada y plus antigüedad consolidada un incremento porcentual equivalente al Índice de Precios al Consumo (IPC) del 2026, sobre las que se percibieron en 2026.

No cabrá la compensación ni absorción de los anteriores incrementos económicos pactados para los años 2026 y 2027 con ningún otro concepto o cuantía económica que se vinieran percibiendo.

Asimismo, los excesos resultantes de la absorción de complementos personales u otros distintos de los señalados como obligatorios en anteriores convenios, que quedaron como cantidades consolidadas a favor de las personas trabajadoras en la anterior negociación, Plus Cantidad Consolidada y Plus Antigüedad Consolidada, no podrán ser compensados ni absorbidos.

3.1 HORAS EXTRAORDINARIAS.

Las horas se abonarán con un importe que será el resultante de sumar al precio de la hora ordinaria el 75% de la misma. Se podrá pactar entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa que las referidas horas se abonen con días de libranza a razón de hora y media por hora trabajada. Las horas extraordinarias que se realicen entre las 20,00 y las 08,00 horas tendrán, además, un incremento del 25% por nocturnidad.

Las horas extraordinarias realizadas en domingo, festivos y días estipulados como de libranza del personal, se abonarán con un incremento del 100% de la hora ordinaria más un 25% si son nocturnas.

Para el cálculo de la hora ordinaria se tendrá en cuenta el salario base, antigüedad y complementos fijos.

3.2 ANTIGÜEDAD.

A partir de la entrada en vigor del presente convenio, el devengo de la antigüedad se realizará de la forma siguiente:

La cuantía de este concepto se abonará a razón del 5% del salario base, por cada tres años de servicios prestados a la misma empresa y a razón del 3% del salario base cada quinquenio. Cada persona trabajadora podrá generar un máximo de tres trienios, y una vez completados éstos, tres quinquenios.

Se entenderá como antigüedad en la empresa, el tiempo trabajado, computándose a estos efectos todo el tiempo que se haya prestado servicio en la empresa sin distinción de la modalidad contractual.

Este concepto empezará a devengar en el mismo mes que cumple el trienio o quinquenio, teniendo en cuenta como fecha de inicio del cómputo de dicha antigüedad, la fecha de entrada en la empresa.

3.3 COMPLEMENTO DEL PUESTO DE TRABAJO.

Los trabajos realizados desde las 20 horas hasta las 8 horas tendrán un incremento mínimo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria. Y cuando la persona trabajadora forme parte de la estructura de un régimen de trabajo a turnos, percibirá un complemento mensual de 79,35 euros.

En ningún caso en los turnos de noche podrán aplicarse jornadas partidas.

Los referidos complementos son de índole funcional y su percepción depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto asignado, por lo que no tendrán carácter consolidable.

Entre la dirección de la empresa y el Comité o delegados de personal se acordará, si procede la retribución del complemento asignado o la reducción de la jornada laboral sobre la base del canje del plus económico que podría ser acumulativo en días de vacaciones. De cualquier modo, este canje siempre será de acuerdo con la persona trabajadora afectada.

3.4 PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Cuatro pagas extraordinarias al año, equivalentes al salario base, antigüedad, antigüedad consolidada en su caso, y demás conceptos salariales que venga percibiendo la persona trabajadora en las pagas extras con anterioridad a este convenio, o la parte proporcional en caso de cese o nuevo ingreso antes de terminar el año.

El pago se realizará en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre, que podrán ser prorrateadas entre las 12 mensualidades por acuerdo mutuo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras, o la propia persona trabajadora si no existiera esta.

ARTÍCULO 4.- DIETAS, DESPLAZAMIENTOS Y GASTOS DE VIAJE.

4.1 Dietas. Se entiende como dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que percibirá la persona trabajadora que por razones de trabajo tenga que desplazarse a lugar fuera de la Comunidad Autónoma de Madrid, o a una distancia superior a 120 km desde el kilómetro "0", en compensación de los gastos que se le ocasione.

Los gastos de locomoción, desayuno, comida, cena y hotel correrán a cargo de la empresa, la cual establecerá el medio de transporte más adecuado. Asimismo, las personas trabajadoras justificarán con posterioridad el importe de los gastos realizados, en base a un presupuesto de gastos previamente acordado, abonando la empresa además de los gastos antes reseñados, la cantidad de 56,69 euros/día sin justificación alguna. En todo caso, las órdenes de desplazamiento serán dadas por la dirección de la empresa.

4.2 Comida/cena. Si por necesidades de la empresa la persona trabajadora realiza su almuerzo o cena fuera de su centro de trabajo y de su domicilio según sea la práctica habitual, como

consecuencia de un desplazamiento dentro de la Comunidad de Madrid percibirá en concepto de compensación extrasalarial, una ayuda para comida/cena de 17,36 euros por cada una de ellas.

4.3 Locomoción. La empresa abonará a la persona trabajadora en concepto de kilometraje para Gasolina, Lubricantes y demás gastos necesarios del coche 0,40 euros/km, en aquellos desplazamientos de carácter exclusivamente laboral, cuando la persona trabajadora utilice el coche de su propiedad.

ARTÍCULO 5.- SUPRESIÓN DEL CARNÉ DE CONDUCIR.

Los conductores afectados por este Convenio, a los que les fuera retirado “temporalmente” el carné de conducir por la Autoridad competente, la empresa suspenderá el contrato de la persona trabajadora durante el período correspondiente, al no poder prestar sus servicios en el puesto para el que fue contratado.

Será incorporado en sus mismas condiciones una vez finalizada dicha suspensión siempre que dicha retirada de carné concurriera en las siguientes circunstancias:

- a) Que sean actos de trabajo al servicio de la Empresa.
- b) Que la suspensión del carné no exceda el plazo de seis meses.
- c) Que la retirada del carné no se deba a embriaguez o toxicomanía.

TÍTULO III

ARTÍCULO 6.- JORNADA.

La jornada será de 7 ½ horas diarias (siete horas treinta minutos) de lunes a viernes.

En el supuesto de jornada partida la partición para la comida será de 1 hora.

A las personas trabajadoras que, por aplicación del anterior Convenio Colectivo, pacto o unilateral concesión de las empresas, vengan realizando una jornada efectiva inferior les será respetada está a título personal.

Siempre que la duración de la jornada continuada exceda de 6 horas diarias o superior, se establecerá un periodo de descanso no inferior a quince minutos, que será considerado tiempo de trabajo efectivo.

Se establece una flexibilidad horaria de hasta 15 minutos al inicio de la jornada, que necesariamente deberán ser recuperados al término de la jornada del mismo día.

ARTÍCULO 7.- VACACIONES.

La duración de las vacaciones anuales para el personal afectado por el presente convenio será de 24 días laborables, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, retribuidas en función del salario realmente percibido.

Las vacaciones podrán ser fraccionadas de mutuo acuerdo entre empresa y las personas trabajadoras en tres periodos como máximo.

Sin perjuicio de lo anterior y con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, uno de los 24 días laborables de vacaciones anuales lo podrá disfrutar la persona trabajadora en el momento que considere, debiendo preavisar con una antelación de 24 horas a su disfrute y sin requerir la aprobación de la empresa.

Tanto la empresa como la persona trabajadora tendrán derecho a conocer las fechas de disfrute de las vacaciones al menos con dos meses de antelación. Y en todo caso, el cómputo de las vacaciones se iniciará siempre en día laborable.

Una vez que la empresa y las personas trabajadoras afectadas hayan llegado a un acuerdo sobre las fechas o los periodos de las vacaciones, ninguna de las dos partes podrá unilateralmente alterar dicho periodo.

En caso de existir un sistema o régimen de turnos para el disfrute de vacaciones implantado o acordado en la empresa, éste será rotativo dentro de cada departamento.

Siempre que lo solicite la persona trabajadora, al menos uno de los periodos en que se dividan las vacaciones se concederán entre los meses de junio a septiembre, ambos inclusive.

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

TÍTULO IV

ARTÍCULO 8.- INCAPACIDAD TEMPORAL.

En caso de baja en el trabajo por incapacidad temporal producida por enfermedad común, accidente de trabajo, las empresas completarán la prestación de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario realmente percibido, desde el día en que se produce la incapacidad, con el tope máximo de las contingencias profesionales, durante los primeros 180 días, y transcurrido dicho plazo complementara hasta el 90% del salario real.

Las sucesivas bajas que se produzcan dentro del mismo año natural, y que no excedan de 30 días, serán complementadas por la empresa hasta alcanzar el 100% del salario real. Si la baja supera el referido periodo, a partir del día 31 la empresa complementara el 90% del salario real, exceptuando los casos de baja por accidente de trabajo, hospitalización, e intervención quirúrgica en los que la empresa complementara hasta el 100% del salario real durante los primeros 180 días, y transcurrido dicho plazo hasta el 90%.

ARTÍCULO 9.- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

9.1. Reconocimientos médicos y vigilancia de la Salud. La vigilancia de la salud de las personas trabajadoras se llevará a cabo a través de los reconocimientos médicos. Estos deberán tener en cuenta las características de cada puesto de trabajo o función desempeñada, así como las materias primas o aditivos que se manipulen.

Se llevarán a cabo solo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento o salvo en aquellos casos en que las condiciones de trabajo o la salud de una persona trabajadora pueda entrañar peligro para él o para terceros.

Estos reconocimientos serán tan frecuentes como sea necesario, o cuando sean solicitados por las personas trabajadoras a través de los Delegados de Prevención.

9.2. Planes Preventivos. La protección de la salud constituye un objetivo básico y prioritario. Para ello se requiere una acción preventiva, planificando todas las actuaciones siguiendo una serie de criterios:

- La acción preventiva estará dirigida a evitar y disminuir los riesgos existentes en los puestos de trabajo
- La acción preventiva en la empresa se planificará por el empresario a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras que deberán desarrollar todas las empresas y que trasladarán para su consulta al Delegado de Prevención o al Comité de Seguridad y Salud.
- El Plan de Prevención se realizará teniendo en cuenta la información obtenida de la evaluación de riesgos, se especificarán las acciones a tomar, los medios humanos y materiales, así como los recursos económicos necesarios y las fechas de revisión. Todo ello cumpliendo los mecanismos de información, participación y consulta de las personas trabajadoras a través de sus representantes en esta materia.

9.3. Trabajos Tóxicos, Penosos y Peligrosos. Las empresas tenderán a la eliminación de las causas que originen los trabajos tóxicos, penosos y peligrosos, debiendo mantener informado al Comité de Seguridad y Salud Laboral de todo lo referente.

Mientras persista alguna o varias de estas circunstancias la empresa compensará a las personas trabajadoras afectadas por ellas con tiempo de descanso adicional a razón de dos días por mes, o con un plus económico de 79,36 euros mensuales. La opción se realizará de mutuo acuerdo entre Empresa y Trabajador en función de las necesidades del servicio.

9.4. Delegados de Prevención. Los Delegados de Prevención son los representantes de las personas trabajadoras con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo de conformidad con lo establecido en el artículo 36 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

(L.P.R.L), correspondiendo la designación de los mismos a los representantes del personal y en caso de no existir estos a las propias personas trabajadoras, con arreglo a la escala establecida en el artículo 35 de la referida Ley.

Si los Delegados elegidos no ostentasen el cargo de Delegado de Personal, tendrán las mismas garantías que estos incluyendo el mismo crédito horario para realizar sus funciones.

9.5. Comité de Seguridad y Salud. Es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos.

Se constituirá un Comité de Seguridad y Salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más personas trabajadoras y estará formado por los Delegados de Prevención, de una parte y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de Prevención por la otra, teniendo como competencias y facultades las establecidas en el artículo 39 de la L.P.R.L.

Se creará el Comité Sectorial que estará compuesto por ocho miembros, cuatro representando a las personas trabajadoras y otros cuatro representando a las empresas, con capacidad en todo el sector con independencia de que se cuente con un Comité de Seguridad y Salud propio. Se reunirá siempre que alguna de las partes lo solicite y podrán asistir los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, los técnicos de los Servicios de Prevención, así como un asesor especializado por cada parte.

De todas las reuniones se levantará un acta que estará firmada por todos los asistentes a las mismas y se expondrá en los tablones de anuncios para conocimiento general de todas las personas trabajadoras.

9.6. Formación e Información en materia de Riesgos laborales. Las empresas impartirán una formación suficiente y adecuada a todas las personas trabajadoras en materia de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales, que constará de contenidos básicos de derechos y obligaciones en esta materia, complementado con una formación específica por áreas de trabajo referida a los riesgos a los que las personas trabajadoras están expuestas y la forma de prevenirlos.

Asimismo, se dará una formación a nivel básico a los Delegados de Prevención y miembros de los Comités de Seguridad y Salud que les capacite para poder desempeñar sus funciones eficazmente.

La formación deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o en su defecto en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, organizaciones empresariales o centrales sindicales y su coste no recaerá en ningún caso sobre las personas trabajadoras.

Las empresas estarán obligadas a informar a las personas trabajadoras de cualquier cambio de introducción de nuevas tecnologías que pueda afectar a la salud de las personas trabajadoras.

9.7. Protección a Colectivos Específicos. Las personas trabajadoras en estado de gestación y de lactancia podrán solicitar el cambio de puesto de trabajo o de turno siempre y cuando el suyo suponga un riesgo para el feto o para la salud de la persona trabajadora.

9.7.a) La evaluación de riesgos deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de la persona trabajadora en situación de embarazo o parto reciente, a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las personas trabajadoras o del feto, en cualquier actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la persona trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización de trabajo nocturno o de trabajo a turnos.

9.7.b) Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones de un puesto de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los Servicios Médicos del INSS o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del Servicio Nacional de la Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. La empresa deberá determinar, previa

consulta con los representantes de las personas trabajadoras, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

El cambio de puesto o función se llevará a cabo de conformidad con las reglas y criterios que se apliquen en los supuestos de movilidad funcional y tendrá efectos hasta el momento en que el estado de salud de la persona trabajadora permita su reincorporación al anterior puesto.

En el supuesto de que, aun aplicando las reglas señaladas en el párrafo anterior, no existiese puesto de trabajo o función compatible, la persona trabajadora podrá ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, si bien conservará el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

9.7.c) Si dicho cambio de puesto no resultara técnica u objetivamente posible, o no pueda razonablemente exigirse por motivos justificados, podrá declararse el paso de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante el embarazo, contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, durante el período necesario para la protección de su seguridad o de su salud y mientras persista la imposibilidad de reincorporarse a su puesto anterior o a otro puesto compatible con su estado.

9.7.d) Lo dispuesto en los apartados anteriores 9.7.a y 9.7.b será también de aplicación durante el período de lactancia natural, si las condiciones de trabajo pudieran influir negativamente en la salud de la persona trabajadora o del hijo y así lo certifiquen los Servicios Médicos del Instituto Nacional de la Seguridad Social o de las Mutuas, en función de la Entidad con la que la empresa tenga concertada la cobertura de los riesgos profesionales, con el informe del médico del servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la persona trabajadora o a su hijo. Podrá, asimismo, declararse el pase de la persona trabajadora afectada a la situación de suspensión del contrato por riesgo durante la lactancia natural de hijos menores de nueve meses contemplada en el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, si se dan las circunstancias previstas en el apartado anterior 9.7.c).

Se prohíbe a los menores de 18 años realizar determinados trabajos que tanto por su edad como por sus condiciones físicas no esté capacitado para ello. Estos trabajos tendrán que ser especificados por el Comité Sectorial de Seguridad y Salud, o bien en los de cada empresa.

9.8. Servicios de Prevención. En cumplimiento del deber de prevención de riesgos profesionales, el empresario designará una o varias personas trabajadoras para ocuparse de dicha actividad, constituirá un servicio de prevención o concertará dicho servicio con una entidad especializada ajena a la empresa.

Las personas trabajadoras designadas deberán tener la capacidad necesaria con una formación mínima de nivel básico, disponer de tiempo y de los medios precisos, colaborarán con los servicios de prevención concertados y el Comité de Seguridad y Salud de la empresa donde actuará como asesor de las partes.

ARTÍCULO 10.- VESTUARIO.

Las empresas que exijan uniforme a los conductores y personal de limpieza dotarán a los mismos de la ropa adecuada. Las empresas vendrán obligadas, dos veces al año, a facilitar prendas adecuadas a aquellas personas trabajadoras que las precisen para el desarrollo de su trabajo.

Igualmente, las empresas facilitarán dos veces al año al personal que realice sus funciones en el muelle, los elementos personales de protección y seguridad en el trabajo, así como ropa de trabajo.

TÍTULO V

ARTÍCULO 11.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

Se entiende por sistema de clasificación profesional el procedimiento de encuadramiento profesional de las personas trabajadoras por medio del cual se procede a agrupar un conjunto de funciones o tareas en las que se desglosan las actividades de servicios de las personas trabajadoras de una empresa.

Se entiende por grupo profesional el que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, pudiéndose incluir distintas tareas, funciones o especialidades profesionales o responsabilidades asignadas a la persona trabajadora.

Las funciones de todos los grupos descritos podrán ser realizadas indistintamente por personas del género masculino o femenino sin ningún tipo de discriminación por cuestión de género, ni por razón de edad, origen, estado civil, raza, ideas religiosas o políticas, adhesión o no a un sindicato, etc.

GRUPO I:

Nivel 1.	Jefe de Sección
Nivel 2.	Titulado Superior
Nivel 3.	Jefe de Negociado

GRUPO II:

Nivel 1.	Técnico Comercial
Nivel 2.	Vendedor de 1ª
Nivel 3.	Vendedor de 2ª

GRUPO III:

Nivel 1.	Oficial Administrativo
Nivel 2.	Auxiliar Administrativo de 1ª
Nivel 3.	Auxiliar Administrativo de 2ª
Nivel 4.	Telefonista/Repcionista

GRUPO IV:

Nivel 1.	Encargado de Almacén
Nivel 2.	Mozo Almacén de 1ª
Nivel 3.	Mozo Almacén de 2ª
Nivel 4.	Conductor

GRUPO V:

Nivel 1.	Conserje
Nivel 2.	Vigilante
Nivel 3.	Mensajero 1ª
Nivel 4.	Mensajero 2ª
Nivel 5.	Personal de Limpieza

A continuación, la definición de cada una de las categorías que integran los anteriores grupos y niveles:

1. Jefe Sección. Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, ejerce funciones de alto mando y organización, coordinando todos los servicios de una misma empresa o centro de trabajo, o se encuentra al frente de uno de los servicios en que pueda estructurarse una compañía.
2. Titulado superior. Son los que desempeñan funciones o trabajos para cuyo ejercicio están facultados por un título universitario superior.
3. Jefe de Negociado. Es el que, bajo la dependencia de un Jefe de sección y al frente de un grupo de personas trabajadoras, dirige la labor de su negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal que tiene subordinado.
4. Técnico Comercial. Es la persona trabajadora que, bajo la dependencia de un Superior, tiene como misión el contacto directo con clientes, elaboración de ofertas, ejecución de campañas publicitarias y de promoción, control de la cartera de clientes, etc.

5. Vendedor 1ª. Son quienes, a las órdenes de un Superior, bajo su propia responsabilidad, realizan con la máxima perfección trabajos comerciales que requieren propia iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del Sector.
6. Vendedor 2ª. Son quienes, a las órdenes de un Superior, realizan trabajos comerciales con iniciativa y responsabilidad restringida, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos de la actividad del Sector, a nivel general, continuando por ello con la formación para mejorar el desempeño de sus tareas encomendadas en el trabajo.
7. Oficial Administrativo. Son quienes, a las órdenes de un Superior, bajo su propia responsabilidad, realizan con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren iniciativa, estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del Sector.
8. Auxiliar Administrativo 1ª. Son quienes, a las órdenes de un Superior, realizan trabajos con iniciativas y responsabilidades restringidas estando en posesión de los correspondientes conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del Sector a nivel general.
9. Auxiliar Administrativo 2ª. Pertenecen a esta categoría las personas trabajadoras que subordinadas a un jefe u oficial si lo hubiera, realizan trabajos de carácter secundario que solo exigen conocimientos generales de la técnica administrativa, así como limitados y escasos conocimientos técnicos y prácticos de la actividad del Sector, continuando por ello con la formación para mejorar el desempeño de sus tareas encomendadas en el trabajo.
10. Telefonista/Recepcionista. Persona trabajadora que tiene por misión el manejo de la centralita telefónica para la comunicación en las distintas dependencias entre sí y con el exterior, así como recibir y atender las visitas, pudiendo realizar otros trabajos de oficina no incompatibles con su función.

En aquellos centros de trabajo que por su importancia no requieran la existencia de Telefonista/Recepcionista, la centralita y la atención de las visitas podrá estar a cargo del personal administrativo, sin que este, por tal circunstancia, pueda negarse a la prestación de las funciones que le son propias.

11. Encargado de Almacén. Es el responsable del almacén o almacenes a su cargo, debiendo recibir y despachar los pedidos de material, mercancías depositadas, anotar el movimiento de entradas y salidas; así como cumplimentar las relaciones, albaranes, etc. correspondientes. Asimismo, dirigirán y colaborarán en todas las labores o trabajos propios del almacén o almacenes.
12. Mozo/Almacén 1ª. Es el que, a las órdenes del Encargado, si lo hubiere, efectúa el transporte de material, mercancías, dentro o fuera de los almacenes, según las órdenes que reciba de sus superiores. Entre los trabajos que deben realizar, entre otros, se comprenden los de enfardar o embalar, con sus operaciones preparatorias y con las complementarias de reparto, controlar, pesar y etiquetar las mercancías, carga y descarga de vehículos realizándola con medios manuales o mecánicos, con toda rapidez y aprovechamiento de espacio, seguridad y cualesquiera otras semejantes, pudiendo encomendársele también trabajo de limpieza de locales, incluyendo expresamente las actividades con el sistema informático de gestión de almacenes, así como de radio frecuencia, impresión de documentos y listado de orden de carga.
13. Mozo Almacén de 2ª. Son las personas trabajadoras que realizan trabajos en el almacén con iniciativa y responsabilidad restringida, continuando con la formación teórica y práctica para mejorar el desempeño de sus tareas encomendadas en el trabajo.
14. Conductor - El que estando en posesión del carnet de conducir correspondiente, conduce vehículos propiedad de la empresa; en actividades de reparto cargará y descargará las mercancías y en actividades de ruta dirigirá la carga y descarga de las mismas, dando, si se lo exigieren, un parte diario del servicio efectuado y del estado del vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se lo fijen.
15. Conserje. El que tiene a su cargo la ejecución de los recados que se le encomienden, la vigilancia de los enseres y locales, control de acceso a las instalaciones de la empresa, recogida y entrega de documentos y correspondencia dentro y fuera de la oficina, y cualesquiera otras funciones análogas.

16. Vigilante. Tiene a su cargo la vigilancia de las oficinas y otros locales de la empresa, incluyendo la entrada a las distintas dependencias, realizando funciones de custodia y vigilancia, en turnos tanto de día como de noche, cursando los partes correspondientes a las posibles incidencias.

17. Mensajero 1^a. Son las personas trabajadoras que realizan personalmente servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería.

El mensajero, previo acuerdo con la Empresa, podrá ser titular o poseedor de un vehículo (motocicleta, ciclomotor, furgoneta o turismo) en buenas condiciones de uso, y en todo caso estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etc.) serán de cuenta del Mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción previamente pactados.

La persona trabajadora efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden debiendo reparar a su cargo, dentro o fuera de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables, así como de dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

18. Mensajero 2^a. Son las personas trabajadoras que realizan personalmente servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos y paquetería y requieren adquirir una formación teórica y práctica para el desempeño adecuado del puesto de trabajo.

El mensajero previo acuerdo con la empresa, podrá ser titular o poseedor de un vehículo (motocicleta, ciclomotor, furgoneta o turismo) en buenas condiciones de uso y en todo caso estar en cada momento habilitado legalmente para su conducción. Los gastos de toda índole relativos al vehículo (compra, amortización, mantenimiento, seguro, combustible, reparaciones, casco, etc.) serán de cuenta del Mensajero a quien la empresa, en compensación, abonará los gastos de locomoción previamente pactados.

La persona trabajadora efectuará los desplazamientos que sean necesarios para la realización de los servicios que se le encomienden, debiendo reparar a su cargo, dentro o fuera de su jornada, los errores de entrega que le sean imputables, así como dar cuenta a la empresa inmediata y telefónicamente, de cualquier anomalía producida durante la realización de su trabajo, así como de cualquier avería sufrida por el vehículo empleado.

19. Personal de limpieza. Son los que se ocupan del aseo y limpieza de las oficinas y dependencias de la empresa.

ARTÍCULO 12.- ASCENSOS.

Las personas trabajadoras con categoría de Auxiliar Administrativo, Vendedor y Mozo de Almacén de 2^a pasarán a la de 1^a al año de prestar sus servicios en la de 2^a.

Asimismo, las personas trabajadoras con categoría de Mensajeros de 2^a pasarán a la categoría de 1^a a los doce meses de permanencia en la indicada categoría.

TÍTULO VI

ARTÍCULO 13.- CONTRATACIÓN.

Los contratos se presumen concertados de forma indefinida. Se utilizará preferentemente el contrato indefinido ordinario y el fomento a la contratación indefinida como modalidades contractuales, tanto en las nuevas contrataciones como en conversiones de los temporales a indefinidos. Para ello se podrán acoger a los beneficios que al amparo de la legislación vigente y de los acuerdos interconfederales se otorgan.

De cualquier modo, los contratos temporales en las empresas deberán ser debidamente justificados y nunca podrán suponer más de los topes máximos que figuran en la siguiente tabla:

- Hasta 20 personas trabajadoras con contrato indefinido, podrán tener hasta el 25% de temporales.
- De 21 a 40 personas trabajadoras con contrato indefinido, podrán tener hasta el 20% de temporales.

- De 41 a 100 personas trabajadoras con contrato indefinido, podrán tener hasta el 15% de temporales.
- De 101 en adelante personas trabajadoras con contrato indefinido, podrán tener hasta el 10% de temporales.

La utilización de estos contratos solo será posible en casos en que queden perfectamente determinadas las causas que lo justifiquen y esté perfectamente determinada su duración.

13.1 Contrato por circunstancias de la producción. 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.

Su duración máxima es doce meses. En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses se podrá prorrogar, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, siempre que la duración total del contrato no supere los doce meses.

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.

En el contrato se deberá identificar suficientemente, con precisión y claridad, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista. No será suficiente el citar genéricamente las circunstancias.

Si llegado el vencimiento no hubiese denuncia, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.

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 legalmente.

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.

13.2. Contrato de formación en alternancia. Tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Solamente se utilizarán estos contratos en las categorías de Auxiliar Administrativo 1ª y 2ª, Vendedor de 1ª y 2ª, Mozo de Almacén 1ª y 2ª y Mensajero 1ª y 2ª.

El contrato de formación en alternancia se regirá por lo dispuesto en el art. 11.2 del Estatuto de los Trabajadores o la norma que resulte de aplicación en cada momento, y por las siguientes reglas:

- La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa. En ningún caso, la persona tutora puede tener bajo su tutela a más de dos personas trabajadoras en prácticas.

- La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo.
- El tiempo de trabajo efectivo habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación.
- El tiempo dedicado a la formación teórica durante el primer año deberá ser el 35%, como mínimo, de la jornada prevista en este convenio y durante el segundo año, la formación teórica será como mínimo del 15% de la jornada máxima prevista.
- La retribución de estos contratos será la que figura en las tablas salariales.
- Este tipo de contrato se ejecutará con el compromiso de su conversión en indefinidos y el tiempo de duración del mismo se computará como antigüedad en la empresa.

13.3. Contrato para la obtención de práctica profesional. Tendrá por objeto el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato para la obtención de práctica profesional se regirá por lo dispuesto en el art. 11.3 del Estatuto de los Trabajadores o la norma que resulte de aplicación en cada momento, y por las siguientes reglas:

- Este contrato se formulará siempre por escrito y se consignará como contenido mínimo su duración, retribución, titulación de la persona trabajadora, condiciones de trabajo, horario y objeto de las prácticas.
- Para permitir la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados la empresa asignará a una persona con la suficiente experiencia profesional en las funciones a realizar por la persona trabajadora contratada o titulación adecuada capaz de garantizar la práctica profesional objeto del contrato, sin que en ningún caso un tutor pueda tener bajo su tutela a más de dos personas trabajadoras en prácticas.
- Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional.
- Deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios.
- La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será la fijada en el presente Convenio Colectivo para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo

13.4 PARA EL RESTO DE TIPOS DE CONTRATO SE TRANSCRIBIRÁN TAL Y COMO ESTIPULA LA LEY.

La contratación temporal que con carácter coyuntural realicen las empresas sometidas al ámbito de aplicación de este convenio, se podrán realizar directamente con las personas trabajadoras seleccionadas a través del servicio público de empleo, en las condiciones que se desarrollen en el convenio de colaboración con el INEM.

La comisión paritaria será la encargada de desarrollar el citado convenio de colaboración, así como su gestión y procedimiento.

PERIODO DE PRUEBA: Tres meses para los titulados y dos meses para el resto de categorías laborales.

TÍTULO VII

ARTÍCULO 14.- FALTAS.

Las faltas disciplinarias de las personas trabajadoras, cometidas con ocasión o consecuencia de su trabajo, se clasificarán en leves, graves y muy graves, atendiendo a su importancia, trascendencia o intencionalidad, siempre que se hallen debidamente probadas.

A. Faltas Leves:

1. Las de puntualidad superior a 5 minutos.
2. La falta injustificada de asistencia al trabajo de un día durante un mes.
3. No notificar con carácter previo la razón de la ausencia al trabajo a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
4. El abandono del trabajo sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, si como consecuencia del mismo se causase perjuicio de alguna consideración a la empresa o a los compañeros de trabajo o fuera causa de accidente, esta falta podrá ser considerada como grave.
5. El uso indebido de herramientas y útiles adecuados cuando con ello se perjudique a los intereses de la empresa.
6. La falta de respeto hacia el público, mandos, subordinados y compañeros.
7. No comunicar a la empresa los cambios de residencia o de domicilio.
8. Discutir de forma acalorada con los compañeros dentro de la jornada de trabajo.

B. Faltas Graves:

1. Tres faltas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días sin justificar debidamente.
2. De cuatro a seis faltas de puntualidad en un plazo de treinta días sin justificar debidamente.
3. La comisión de tres o más faltas leves distintas a las de puntualidad y asistencia en un plazo de noventa días.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o mandos superiores en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Si implicase quebrando manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio grave y notorio para la empresa o compañeros de trabajo se considerará falta muy grave.
5. Simular la puntualidad al trabajo de otra persona trabajadora, firmando o fichando por ella.
6. La imprudencia de las personas trabajadoras que implicase riesgo de accidente para sí o para sus compañeros o peligro de avería para las instalaciones.
7. El acoso sexual, que define aquellas conductas verbales o físicas de naturaleza sexual no deseada y ofensiva para la persona lesionada.
8. Rechazar la realización de un trabajo o servicio ordinario, sin que concurra causa justificada.
9. Demorar la realización de un servicio encomendado fingiendo avería o accidente, extravío de la mercancía, problemas de tráfico o cualquier otro inconveniente inexistente.
10. El incumplimiento por parte de las personas trabajadoras de las obligaciones establecidas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales.

C. Faltas Muy Graves:

1. Cuatro o más faltas de asistencia al trabajo en un plazo de treinta días sin justificar debidamente.
2. Más de seis faltas de puntualidad en un plazo de treinta días, salvo caso de fuerza mayor.
3. La reincidencia en falta grave distinta a las de puntualidad y asistencia en un periodo de noventa días.
4. El fraude, hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa, clientes o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias de la misma o durante el desempeño de su actividad laboral encomendada.

5. La simulación de enfermedad o accidente. Se entenderá en cualquier caso que existe falta cuando una persona trabajadora en baja por uno de tales motivos realice trabajos de cualquier tipo por cuenta propia o ajena.
6. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo o en las comunicaciones con los compañeros, jefes y clientes.
7. Los malos tratos de palabra u obra o falta grave de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.
8. Violar el secreto de la correspondencia o documentos propios de la empresa.
9. Abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad con grave riesgo para las personas o bienes.
10. Dañar de forma importante y de "mala fe", los bienes muebles, inmuebles, utensilios y herramientas de trabajo, propiedad de la empresa o a cargo de la misma.
11. Simular la presencia de otra persona trabajadora en el trabajo, o utilizar la identidad de un compañero para usos informáticos y demás disposiciones empresariales no autorizados.
12. Todas las consideradas como causas de despido en el art. 54.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 15.- SANCIONES.

1. Por faltas leves: Amonestación por escrito.
2. Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 15 días.
3. Por faltas muy graves: A elección de la empresa, despido o suspensión de empleo y sueldo de 16 a 120 días.

Proceso sancionador.

Las empresas otorgarán a las personas trabajadoras un trámite de audiencia de un (1) día hábil desde la propuesta de imposición de sanción, para formular alegaciones (verbales o escritas) sobre los hechos descritos; no habrá que ofrecer esa audiencia a la persona trabajadora cuando no pueda pedirse razonablemente a la empresa que le conceda esta posibilidad. La falta de pronunciamiento de la persona trabajadora dentro del plazo indicado no será impedimento para la continuación del proceso sancionador y que las empresas adopten las decisiones que consideren oportunas con las pruebas de las que dispongan.

En los procesos de impugnación de sanciones por faltas graves o muy graves a las personas trabajadoras que ostenten la condición de representante legal o sindical, la parte demandada habrá de aportar el expediente contradictorio legalmente establecido, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de empresa o restantes delegados de personal

Si la persona trabajadora está afiliada a algún sindicato así lo hará constar ante la empresa, en cuyo caso ésta mandará copia del expediente al representante del mismo en la empresa y en su defecto a su representante en la Comisión Paritaria del Convenio.

TÍTULO VIII

ARTÍCULO 16.- EXCEDENCIAS.

Todas las personas trabajadoras que desempeñen un cargo político, público o sindical, tendrán derecho a un periodo de excedencia durante el tiempo que dure su mandato, con la readmisión inmediata en su antiguo puesto de trabajo cuando lo soliciten.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un periodo de excedencia 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, tanto permanente como pre-adoptivo aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de hasta dos años para atender el 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.

El periodo de excedencia, en los dos últimos supuestos, será computable a efectos de antigüedad y la persona trabajadora tendrá derecho durante el mismo 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 del puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedara 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 oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

La excedencia por cuidado de familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante. Sí dos o más personas trabajadoras 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 generara derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.

ARTÍCULO 17.- PERMISOS RETRIBUIDOS.

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- Dos días laborables a los progenitores en los casos de nacimiento-adopción de hijo/a. La concesión del presente permiso constituye una mejora respecto de la legislación laboral básica, resultando independiente del permiso por nacimiento y cuidado de menor, produciéndose su disfrute una vez finalizado aquél.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las personas trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

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, disfrutando de 15 días laborables acumulables al periodo de permiso maternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por cualquiera de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

- Las personas trabajadoras desplazadas temporalmente tendrán derecho a cuatro días laborables por cada tres meses desplazado, sin computar como tales los de viaje, cuyos gastos correrán a cargo del empresario.
- En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, uno de los progenitores tendrá 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 en lo previsto en el apartado 7 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

- Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las horas de ausencia producidas por las causas previstas en este apartado serán retribuidas hasta un periodo equivalente a cuatro días al año.

ARTÍCULO 18.- PERMISOS NO RETRIBUIDOS.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o algún disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrán derecho a 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. La concreción horaria y la determinación del período de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, quien deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La reducción de jornada por motivos familiares constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras 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.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con 15 días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá 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 entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella 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 utilizasen en la empresa.

No se computarán como faltas de asistencia, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Las situaciones de violencia que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en el presente Convenio se acreditarán con la orden de protección a favor de la víctima. Excepcionalmente, será título de acreditación de esta situación, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dice la orden de protección.

ARTÍCULO 19.- JUBILACIÓN FORZOSA.

Con el propósito de fomentar las posibilidades de colocación de personas trabajadoras jóvenes, las empresas podrán extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora por cada contrato extinguido por jubilación forzosa.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de las personas trabajadoras y a la propia persona trabajadora afectada.

ARTÍCULO 20.- TELETRABAJO.

La modalidad de teletrabajo consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, el cual puede realizar su actividad desde su domicilio utilizando las nuevas tecnologías de la información y comunicación. Consiguientemente, la implantación podrá llevarse a cabo en aquellas actividades susceptibles de esta modalidad de prestación de servicios dentro de las empresas. El desarrollo de la prestación de servicios en teletrabajo se formalizará mediante un acuerdo entre la Empresa y la persona trabajadora.

En todo caso, el teletrabajo no modifica la relación laboral preexistente, ni las condiciones económicas y laborales de las personas trabajadoras, que se mantienen en sus términos conforme a las normas que regulan este Convenio así como aquellas negociadas o establecidas en su empresa.

Conforme a lo dispuesto en el art. 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por las empresas, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

ARTÍCULO 21.- TRANSPARENCIA EN LAS CONDICIONES LABORALES.

A partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, con objeto de asegurar la claridad y transparencia a las relaciones laborales en el Sector, así como dotarlas de una mayor seguridad jurídica, la concesión de complementos voluntarios y/o personales que la empresa conceda a las personas trabajadoras tanto al inicio de la relación laboral como durante la misma, conllevará el derecho de aquellas a recibir simultáneamente información por escrito, al menos, sobre el motivo del establecimiento del complemento, su cuantía y periodicidad, si tiene carácter consolidable, así como su posible revalorización, absorción y/o compensación.

ARTÍCULO 22.- MEDIDAS PARA LA IGUALDAD LGTBI.

Las empresas y las personas trabajadoras actuarán en todo momento evitando cualquier comportamiento contrario a la igualdad de trato o que cause discriminación de cualquier tipo contra las personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales (LGTBI), respetando en todo momento su orientación e identidad sexual, la expresión del género que muestren y sus características sexuales. Por ello se adoptarán las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral en cumplimiento de lo establecido en el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

TÍTULO IX**ARTÍCULO 23.- COMISIÓN PARITARIA.**

Toda duda, cuestión o divergencia que con motivo de la interpretación de este convenio se suscite, será sometida como trámite previo a cualquier reclamación por conflicto colectivo ante la jurisdicción competente, a la consideración de una Comisión Paritaria formada por las dos partes de la Comisión Negociadora, la social (UGT y CC.OO) y la empresarial (ATEIA-OLTRA), teniendo cada una dos representantes y el número de asesores que consideren oportuno.

El interesado solicitará por escrito dirigido a cada una de las referidas entidades la actuación de dicha Comisión Paritaria y si en el plazo de un mes ésta no se hubiere pronunciado, quedará expedito su derecho a accionar ante la jurisdicción competente.

Las decisiones de la Comisión Paritaria que interpreten el convenio clarificando sus términos con carácter general, podrán ser incorporadas a éste en la primera negociación que se lleve a cabo, después de su fecha.

La convocatoria se hará por cualquiera de los miembros de la Comisión (UGT, CC.OO y ATEIA-OLTRA), con una antelación mínima de diez días.

En todas las reuniones de la Comisión se levantará acta.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos colectivos de interpretación y aplicación de este Convenio Colectivo se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

ARTÍCULO 24.- CLAUSULA DE DESCUELQUE DEL CONVENIO.

Las condiciones que se fijan a continuación, serán de obligado cumplimiento y regularán las condiciones por la que habrán de regirse las empresas afectadas por el ámbito del Convenio que deseen descolgarse del mismo.

1. La empresa notificará, conjuntamente, a los representantes de las personas trabajadoras en la empresa y a la Comisión Paritaria del Convenio, la intención de descolgarse del mismo, previa exposición de los motivos que justifican la aplicación de tal medida.

La interlocución por parte de las personas trabajadoras frente a la empresa durante el periodo de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

2. En defecto de lo previsto en el párrafo anterior, la intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa se determinará en el orden y condiciones establecidas en el art. 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.
3. Será obligatoria la comunicación previa a la Comisión Paritaria de la apertura de conversaciones tendentes al estudio de los motivos que justifiquen la aplicación de tal medida, con los Delegados de Personal, pudiendo participar en dicho proceso la propia Comisión Paritaria en calidad de oyente.
4. En caso de que las partes, concluidas las conversaciones, no llegarán a ningún acuerdo sobre la aplicación del descuelgue, deberán recurrir necesariamente a la Comisión Paritaria del Convenio, Comisión que estará plenamente facultada para solicitar cualquier documentación

económica de la empresa, a fin de que, tras su pormenorizado estudio decida por mayoría absoluta de todos sus integrantes, su aplicación o no. En caso de empate cualquiera de las partes podrá instar la reclamación correspondiente ante la jurisdicción competente, después de utilizar los mecanismos acordados para resolver las discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria.

5. La aplicación del descuelgue podrá afectar a las siguientes materias: a) jornada de trabajo; b) horario y 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 art. 39 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Deberá establecerse la previsión temporal de la aplicación de la medida del descuelgue, de modo que una vez superada la situación que justifica la adopción de tal medida, la empresa recupere las condiciones establecidas en el Convenio Colectivo en vigor.

TÍTULO X

ARTÍCULO 25.- DERECHOS SINDICALES.

Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa se conceden a los Comités y a los Delegados de Personal los siguientes derechos:

21.1 Libertad de expresión y opinión. Los representantes de las personas trabajadoras pueden expresar con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, informaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa. Asimismo, podrán utilizar el correo electrónico para desarrollar su labor sindical de informar a las personas trabajadoras.

21.2 Derecho a tablón de anuncios y a un local adecuado. En la empresa, siempre que sus características lo permitan, se debe poner a disposición de los representantes de las personas trabajadoras un local adecuado en el que pueden realizar sus actividades y comunicarse con las personas trabajadoras, así como uno o varios tableros de anuncios.

21.3 Acumulación del crédito horario. Debido a que este convenio es de ámbito sectorial y contempla Comités del mismo ámbito en el que deberán participar los delegados de distintas empresas, se podrán acumular las horas correspondientes al crédito de uno o varios delegados de personal o miembros del comité de empresa en beneficio de alguno o algunos de ellos. No obstante, las horas dedicadas por los representantes de las personas trabajadoras en el Comité de Seguridad y la Comisión Paritaria no serán computadas en el crédito de horas establecido en el artículo 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 26.- PRINCIPIO DE IGUALDAD.

Para la igualdad efectiva de mujeres y hombres se respetará en las empresas los principios de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo, adoptando, en su caso y a tal fin, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Todo ello en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 y en especial de su artículo 45.

ACUERDO FINAL.

El presente Convenio colectivo ha sido suscrito por las representaciones legitimadas de la Asociación de Transitarios de Madrid (ATEIA-OLTRA), y por los Sindicatos CC.OO y U.G.T., que reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores se reconocieron mutuamente como interlocutores más representativos para la negociación del Convenio, en sesión de constitución de la Comisión negociadora celebrada el día 18 de diciembre de 2024, y hacen constar que el Convenio y todo su articulado, ha sido suscrito por unanimidad de ambas representaciones.

TABLA SALARIAL CONVENIO TRANSITARIOS 2025

GRUPO I		
NIVEL 1	JEFE SECCION	2.267,02 €
NIVEL 2	TITULADO SUPERIOR	2.267,02 €
NIVEL 3	JEFE DE NEGOCIADO	1.944,12 €
GRUPO II		
NIVEL 1	TÉCNICO COMERCIAL	1.710,99 €
NIVEL 2	VENDEDOR 1ª	1.372,53 €
NIVEL 3	VENDEDOR 2ª	1.231,45 €
GRUPO III		
NIVEL 1	OFICIAL ADMINISTRATIVO	1.710,99 €
NIVEL 2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 1ª	1.372,53 €
NIVEL 3	AUXILIAR ADMINISTRATIVO 2ª	1.231,45 €
NIVEL 4	TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	1.372,53 €
GRUPO IV		
NIVEL 1	ENCARGADO ALMACÉN	1.541,70 €
NIVEL 2	MOZO ALMACÉN 1ª	1.372,53 €
NIVEL 3	MOZO ALMACÉN 2ª	1.334,74 €
NIVEL 4	CONDUCTOR CARNET "E"	1.713,30 €
NIVEL 5	CONDUCTOR	1.541,70 €
GRUPO V		
NIVEL 1	CONSERJE	1.432,03 €
NIVEL 2	VIGILANTE	1.287,85 €
NIVEL 3	MENSAJERO 1ª	1.175,00 €
NIVEL 4	MENSAJERO 2ª	1.118,63 €
NIVEL 5	PERSONAL LIMPIEZA (hora)	8,49 €

COMPLEMENTOS SALARIALES

TORNOS	79,35 €
DIETAS	56,69 €
COMIDAS/CENAS	17,36 €
LOCOMOCIÓN	0,40 €
TRABAJOS TÓXICOS	79,36 €

(03/10.865/25)

