CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/06353 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, para los años 2023 a 2026. Código: 46000585011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo sectorial del Transporte de Mercancías por carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia para los años 2023 a 2026.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 26 de marzo de 2024 por la comisión negociadora formada, de una parte, por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FeSMC-UGT-PV) y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.PV, y de otra, por la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y Logística (FVET), y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del vigente Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en la Disposición Transitoria Primera y en la Disposición derogatoria única del Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, de acuerdo con la estructura orgánica establecida en el Decreto 112/2023, de 25 de julio, del Consell por el que establece la estructura orgánica básica de la Presidencia y de las Consellerias de la Generalitat.

RESUELVE:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 8 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Todos los términos que se incluyen en este convenio se hacen de forma genérica, de tal forma que se refieren tanto a hombres como a mujeres que desarrollan su trabajo dentro del sector.

ART. 1.- ÁMBITO TERRITORIAL. Las disposiciones del presente convenio Colectivo obligan a todas las empresas que radiquen en la Provincia de Valencia, así como a los centros de trabajo que tengan las empresas dentro de la provincia, aunque las mismas no radiquen en ella y salvo condición más beneficiosa.

ART. 2.- ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo obliga a las empresas cuya actividad consista en alguna/s de las siguientes: transporte público de mercancías, logística, mensajería, distribución y reparto de mercancías por toda clase de vías terrestres, excluidas las vías terrestres de raíles. De igual modo, estarán incluidas las actividades desarrolladas por las agencias de transporte, los operadores logísticos y los almacenistas-distribuidores, definidas por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres. Será de aplicación a dichas actividades independientemente de que requieran o no para su desarrollo autorización administrativa, del tipo de mercancía transportada, del ámbito y del modo en que se realice el transporte o la distribución, y de la forma de contratación del servicio, con independencia de que se utilicen o no medios telemáticos o plataformas digitales, y se realicen o no a temperatura controlada. Mudanzas, Tracción de Sangre, Despachos Centrales, Agrupaciones Profesionales y empresas de Carga y Descarga; Grupos de Grúas, y en general cualquier otra actividad relacionada directamente con las anteriores, así como, todas aquellas que estén recogidas en el acuerdo general estatal para las empresas de transporte de mercancías por carretera y las empresas que hasta la fecha venían aplicando este convenio

Se excluye expresamente del ámbito de este convenio la actividad de las empresas que ostenten la condición de operador designado por el Estado para prestar el servicio postal universal, en los términos previstos por la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal.

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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

expresamente por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras afectadas.

Con carácter descriptivo y clarificador, pero no limitativo, podemos entender la Logística como la actividad consistente en diseñar, organizar, gestionar y/o controlar, por cuenta ajena, los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro del cliente (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución, e incluso ciertas actividades del proceso productivo, como preparación de pedidos, gestión de stocks,…etc.), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información, propios o ajenos, y con independencia de la forma y medios con los que se presten tales servicios, que serán los necesarios para dicho propósito, respondiendo directamente ante el cliente de los bienes y/o de los servicios acordados.

ART. 3.- ÁMBITO PERSONAL. Por el presente Convenio se regirá todo el personal que trabaje en las empresas afectadas por el mismo, sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 4.- ÁMBITO TEMPORAL. El presente Convenio entrará en vigor a partir del 1 de Enero de 2023, incluidos los efectos económicos. La duración del convenio concluirá el 31 de Diciembre del año 2026.

Este convenio se prorrogará de año en año, salvo denuncia de cualquiera de las partes, formulada por escrito y de forma oficial, con tres meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia inicial o de cualquiera de sus prorrogas y a salvo de lo dispuesto en el párrafo siguiente.

Una vez denunciado y finalizada la vigencia del presente Convenio, el mismo se prorrogará hasta la firma de un nuevo Convenio que lo sustituya.

ART. 5.- CONDICIONES PACTADAS. Las condiciones pactadas en el presente convenio forman un todo orgánico e indivisible. A los efectos de aplicación práctica, sus condiciones, se considerarán globalmente.

Serán respetadas las condiciones más beneficiosas de carácter global y personal.

ART. 6.- PARTES QUE CONCIERTAN EL CONVENIO Y RECONOCIMIENTO.

A los efectos del artículo 85.3.a del ET se hace constar expresamente que el presente Convenio se concierta por la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (F.V.E.T.); por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-U.G.T.) País Valencià y por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO País Valencià.

La Asociación Patronal y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general. Comprometiéndose las Centrales Sindicales y la asociación patronal a no firmar o negociar otro

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

convenio, salvo los de empresa, con otra entidad empresarial que no sea la que reconocen en este acto como representativa del sector.

ART. 7.- CONCURRENCIA DE CONVENIOS. En todo lo regulado en el presente Convenio se estará a lo que en el mismo se disponga; no obstante, en aquellas materias no reguladas en este Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal para el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera y demás legislación vigente.

ART. 8.- COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO. Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente Convenio, se constituye una Comisión Paritaria.

Esta Comisión estará formada por miembros de las Centrales Sindicales firmantes del convenio y por representantes de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística, en igual proporción y no pudiendo sobrepasar dicha comisión el número de seis personas por cada una de las dos representaciones.

La Comisión Paritaria del Convenio asumirá, con respecto a los temas sindicales y de Salud Laboral en las Empresas, las siguientes funciones:

A) El estudio de los Problemas de Salud Laboral en el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera. La realización de Estadística y relaciones con la Administración Laboral competente en materia de Salud Laboral.

B) Organización de cursos formativos y revisiones médicas necesarias para los trabajadores. Elaborará los criterios a seguir, en materia de planes de prevención, mapa de riesgos, etc., para someterlos a estudio en el seno de la C.P. y proponer su aplicación en los distintos Subsectores del convenio.

C) Ejercerá una labor de estudio y vigilancia sobre las modalidades y estructura de contratación en el Sector. Así mismo, tendrá la facultad de intermediación, a instancia de parte, con carácter previo a la denuncia ante la Administración o Tribunales Laborales, cuando se presuma la existencia de fraude de Ley. Esta consulta no tendrá el carácter obligatorio previo, a la denuncia o demanda, ante la Inspección de Trabajo y Asuntos Sociales o Juzgado de lo Social**.** En caso de modificaciones de la vigente legislación y normativa, en materia de contratación, la Comisión Paritaria procederá a la adecuación del presente convenio con respecto a la normativa legal.

D) Visar los Planes de Formación en su ámbito.

E) Tendrá conocimiento de los acuerdos de inaplicación de este convenio colectivo que se pacten en las empresas de conformidad con el artículo 82.3 del ET.

F) Intervendrá a petición de cualquiera de las partes afectadas, en caso de desacuerdo en las modificaciones sustanciales colectivas de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo y en los supuestos de inaplicación

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

de este convenio. En cuyo caso dispondrá de un plazo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.

G) Tendrá conocimiento y resolverá de las cuestiones en materia de aplicación e interpretación del convenio, con carácter preceptivo previo al planteamiento formal del conflicto colectivo en el ámbito de los procedimientos no judiciales de solución de conflictos o ante el órgano judicial competente. Si no se resuelve en el plazo de 10 días desde la solicitud se considerará vista sin acuerdo.

Se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, y dentro de los 10 días siguientes a la petición.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada Comisión:

- Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (F.V.E.T.): Hernán Cortes nº 4- 2ª planta 46004.

- Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo U.G.T. País Valencià (FeSMC): Valencia, C/ Arquitecto Mora 7-2ª (Tfno. 96 388 40 40, Fax 96 388 40 49).

- Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. País Valencia (FSC. CC.OO.PV): Valencia Plaza Nápoles y Sicilia, 5-2º (Tfno 96388 21 50 Fax 96 388 21 03)

ART. 9.- INAPLICACION DEL CONVENIO.

Al amparo de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores se pacta expresamente que aquellas empresas que, por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción pretendan descolgarse de la aplicación del convenio con la inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial, o de cualquier otra materia contemplada por el citado precepto 82.3 del ET, que las mismas habrán de iniciar el correspondiente periodo de consultas siguiendo los trámites y procedimiento fijado en el citado precepto para lo cual aportarán la documentación necesaria en aras de comprobar la objetividad de la actuación empresarial. Que será al menos la misma que la requerida para los supuestos de despidos colectivos**.**

La dirección de la empresa deberá comunicar por escrito a los trabajadores/as, ó a sus representantes y a la Comisión Paritaria su intención de iniciar el procedimiento de inaplicación del Convenio regulado en el artículo 83.2 del TRET en vigor actualmente.

De no producirse acuerdo cualquiera de las partes podrá acudir a la Comisión Paritaria del Convenio, que mediará entre las partes siguiendo lo establecido en las funciones de dicha Comisión, la cual dispondrá de un plazo de 7 días para pronunciarse al respecto, a contar desde que la discrepancia fuese planteada.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

En caso de discrepancia entre las partes, si la mediación de la Comisión Paritaria ha sido infructuosa o no se ha recurrido a ella, cualquiera de las partes podrá acudir al Tribunal de Mediación y Arbitraje de la Comunidad Valenciana. En el caso de no se alcance un acuerdo en la mediación, las partes se someterán a un arbitraje, ante el TAL, con el objeto de resolver de forma efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos.

Los representantes legales de los trabajadores, así como los representantes sindicales, están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a los que han tenido acceso como consecuencia de lo establecido en este artículo, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, el debido sigilo profesional.

En todo caso y en lo previsto expresamente en el presente artículo regirá lo dispuesto por el articulo 82.3 y concordantes del vigente Estatuto de los Trabajadores.

ART. 10.- RESOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS.

Las partes se someten, expresamente, al procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos vigente en la Comunidad Valenciana, en lo que se refiere al procedimiento de Mediación, quedando el Arbitraje a la libre decisión de las partes, salvo lo dispuesto por el artículo 9 del presente Convenio**.**

CAPITULO II.
JORNADA, CALENDARIO LABORAL Y VACACIONES.

ART. 11.- JORNADA ORDINARIA.

La Jornada Ordinaria de trabajo efectivo, para todas las Empresas y Trabajadores/as afectados por el presente convenio durante los años de vigencia del mismo será de 1760 horas anuales.

Se entenderán por horas ordinarias de trabajo efectivo aquellas que no excedan de: 9 diarias, 40 semanales de promedio en cómputo bisemanal y de las que no excedan de los cómputos anuales, reflejados anteriormente, para cada año de vigencia del convenio.

El cómputo bisemanal empezará a calcularse el primer lunes de cada año natural, o de inicio del contrato de trabajo. Las jornadas que no completen periodos bisemanales naturales (anteriores o posteriores) se calcularan proporcionalmente a 80 horas bisemanales.

- Se garantiza un mínimo diario de jornada de trabajo efectivo no inferior a 06.00h horas.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

- Para el Cálculo del valor o precio de una hora ordinaria se aplicará la fórmula siguiente:

(Salario Base x 15 meses) + Ant. o Plus con. x 15

Jornada Anual de trabajo Efectivo

ART. 12.- DESCANSO ENTRE JORNADAS Y JORNADA FRACCIONADA.

Se garantizará un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas.

En los supuestos de Jornada Partida se respetará el descanso mínimo entre jornadas de 12 horas. La Jornada diaria no se podrá fraccionar en más de un corte, y este no será superior a 3 horas.

En el supuesto de que los Ayuntamientos, Consellería, o Ministerio, dictaran Normas Legales de obligado cumplimiento, en materia de restricción horaria en la prestación de servicio para algunos subsectores, los límites horarios pactados en el párrafo anterior se ajustaran a las normas administrativas, no inferior a 6 horas.

ART. 13.- HORAS EXTRAORDINARIAS.

Definición: tendrán carácter de horas extraordinarias aquellas que - efectivamente trabajadas - excedan de los límites o cómputos de jornada ordinaria pactados diarios, semanal, bisemanal o anual.

No se computarán, a efectos de los límites de horas extraordinarias, las horas consideradas de presencia, ni aquellas que habiéndose realizado como extraordinarias se compensen por tiempo de descanso equivalente.

La realización de horas extraordinarias será siempre voluntaria, para los trabajadores, salvo los supuestos de fuerza mayor, y las reguladas en el artículo 17.b de este convenio.

Retribución: dichas horas se retribuirán, en su caso, de conformidad con la tabla salarial que figura como anexo al presente convenio.

Compensación por Tiempos de Descanso: las horas extraordinarias podrán compensarse por tiempos de descanso equivalente dentro de los 60 días siguientes del término del periodo de cómputo bisemanal en el que se hicieron. Si no se compensasen en dicho plazo, se entenderá que se opta por abonarlas, en cuyo caso se abonarán en la nómina inmediata al vencimiento del plazo. Se descontarán de dichos 60 días los períodos de IT dentro de los límites fijados por el ET.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

La compensación, abono y realización de las horas extras, se realizará desde el principio de la no discriminación.

En todo caso, las horas extras acumuladas para su compensación se concederán en jornadas completas y se preavisarán con - al menos – 5 días naturales de antelación, pudiéndose unir el tiempo de descanso compensado con las vacaciones anuales, siempre que exista acuerdo entre empresa y trabajador afectado.

Horas Estructurales: se considerarán horas extras estructurales, las que se realicen como consecuencia de periodos punta de producción, pedidos imprevistos, cambios de turno, etc.; así como las que se realicen para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de la finalización de la Jornada Ordinaria de trabajo, y con el límite máximo establecido legalmente. Todo ello sin perjuicio de los requisitos exigidos, por la Legislación vigente, a efectos de cotización de las mismas.

Información Horas Extras Realizadas: las empresas entregarán a los Representantes de los Trabajadores y a los trabajadores, de conformidad con la legislación vigente, resumen de las horas extras realizadas.

ART. 14.- CALENDARIO LABORAL.

De conformidad con el art. 34.6 del E.T. y Disposición Adicional Tercera del R.D.1561/95 de 21 de Septiembre, anualmente se elaborará - por la empresa - el calendario laboral, debiendo exponerse en un lugar visible de cada centro de trabajo dentro de los tres primeros meses del año.

El Calendario Laboral deberá estar sellado y firmado por la dirección de la empresa, la cual deberá remitir una copia del mismo, con acuse de recibo, a los Representantes Legales de los Trabajadores.

El Calendario Laboral tendrá el siguiente contenido mínimo:

Horario de Trabajo y distribución de la Jornada Ordinaria.
Horario y distribución de la jornada irregular, en su caso.
Fiestas Locales, Comunidad Autónoma y Nacionales de aplicación en el Centro de Trabajo.

En todo caso se estará a lo dispuesto en el artículo 16 sobre distribución irregular de la jornada.

Las empresas afectadas por el presente Convenio, vendrán obligadas a informar a sus conductores de las medidas especiales de regulación de tráfico establecidas en el ámbito nacional, así como en la diferentes Autonomías y todo ello con el fin del mejor desarrollo del trabajo de los conductores.

ART. 15.- FESTIVOS CONVENIO Y DÍA DE LIBRE DISPOSICIÓN.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

a) Los trabajadores afectados por el presente Convenio, tendrán derecho, además de las 14 fiestas retribuidas señaladas por ley para cada año, al disfrute de dos medias jornadas de carácter festivo a fijar, de mutuo acuerdo, entre empresa y representantes de los trabajadores, pudiendo sustituir, mediante acuerdo, las dos medias jornadas por un solo día. Preferentemente, cuando no coincidan con descanso semanal ó festivos, se fijarán las dos medias jornadas, o el día completo, en los días 24 y 31 de Diciembre de cada año.

b) Para el año 2024 se considera festivo, el día 18 de marzo, o el 29 de marzo (jueves santo), o el 16 de agosto, excepto en aquellas localidades en las que alguno de estos días haya sido declarado fiesta local, en cuyo caso se sustituirá por otro día. Para los años 2025 y 2026 se reunirá la Comisión Paritaria del Convenio en el mes de diciembre del año anterior para fijar los mismos.

La elección del día no puede coincidir con las festividades locales aplicables al centro de trabajo.

Y ello salvo acuerdo en contrario entre empresa y representación legal de los trabajadores que podrán fijar cualquier otro día en función de las necesidades productivas de la empresa. En todo caso, y aunque todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar uno de dichos festivos, no necesariamente toda la plantilla de las empresas los tiene que disfrutar en el mismo día, pudiéndose disfrutar los festivos dividendo la plantilla por secciones o departamentos para disfrutar de los mismos y siempre teniendo en cuenta las necesidades productivas de la empresa.

c) Durante la vigencia del convenio se disfrutará de un día de libre disposición retribuido no recuperable por cada año. Como fecha límite, el 30 de septiembre de cada año, este día de libre disposición deberá ser concedido o fijada su fecha de disfrute.

ART. 16.- DISTRIBUCIÓN IRREGULAR DE LA JORNADA.

Las empresas podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo de forma irregular a lo largo del año respetando, en todo caso, los siguientes criterios:

La distribución irregular de la Jornada, podrá afectar a la totalidad de la plantilla o, de forma diversa, por secciones o departamentos, durante todo el año o solamente por periodos estacionales; todo ello en función de las necesidades de producción de la empresa.

La jornada ordinaria de lunes a viernes se podrá distribuir irregularmente en un 10% de la misma, 176 horas, y a lo largo de cada año de vigencia.

En los supuestos de distribución irregular de la jornada ésta no podrá ser inferior a 06.00h horas ni superior a 10 diarias, y 30.00h y 48 horas semanales.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

No se podrá imputar a la jornada irregular trabajo realizado en sábados.

No podrá aplicarse la distribución irregular a la jornada nocturna ni a los trabajadores/as que tengan reducción de jornada por conciliación de la vida familiar.

Las empresas podrán variar la jornada ordinaria distribuyéndola irregularmente con un preaviso de cinco días laborables tanto a los trabajadores/as afectados como a la representación legal de los trabajadores en la empresa o centro de trabajo.

La distribución irregular de la jornada no afectará a la retribución y cotización del trabajador.

ART.17.- JORNADA DE TRABAJO ORDINARIA.

La jornada de trabajo ordinaria se distribuirá de la siguiente forma:

a) Para los trabajadores/as cuya actividad sea la conducción de vehículos se estará a lo dispuesto por el Reglamento del la CEE nº 561/2006 y normas legales concordantes en vigor, siendo de aplicación como norma supletoria, lo dispuesto en el artículo 28.3 d,e,f del II Acuerdo General Estatal para el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera.

   En aquellos supuestos que el trabajador/a permanezca fuera de su residencia habitual más de 15 días continuados tendrá derecho a acumular por cada semana o fracción fuera de su residencia laboral habitual inclusive un día de descanso además de los ya previstos por ley a los que tiene derecho.

b) Para el resto de trabajadores/as:

   b.1) De lunes a viernes, ambos inclusive, sin perjuicio de establecer la obligación de los trabajadores de realizar horas extraordinarias los sábados, siempre que no sean habituales y/o permanentes. Y sin que en ningún caso se sobrepasen las13.30h.

   b.2) Igualmente las empresas podrán distribuir la jornada ordinaria de lunes hasta las 13.30 horas del sábado. En tales casos la jornada irregular no podrá aplicarse en los sábados, no se trabajarán más de 12 sábados por año natural, ni más de dos sábados consecutivos por trabajador y la distribución deberá fijarse en el calendario laboral, especificándose el descanso compensatorio que se disfrutará en la siguiente semana al sábado trabajado y unido a otros días de descanso.

Los trabajadores/as devengarán un plus compensatorio por sábado efectivamente trabajado por la cuantía de 26 € durante el año.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Este complemento se incrementará con los mismos porcentajes que los pactados en el articulo 33.

Las empresas podrán suprimir los sábados a trabajar, trabajando en consecuencia el día de descanso compensatorio previsto para cada uno de los sábados y redistribuir la jornada preavisando con 5 días laborables de antelación a los trabajadores/as afectados y a la representación legal de los trabajadores/as.

En aquellas empresas que se tenga pactada una distribución diferente de la jornada de trabajo en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio, se mantendrán las condiciones pactadas, siempre y cuando se respeten los descansos legales.

En todo caso, y en cualquiera de los supuestos anteriores, las empresas respetarán las condiciones más beneficiosas que se viniesen aplicando a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio, de tal forma que las variaciones y distribución de la jornada pactadas en este artículo no puedan suponer o producir merma y/o perjuicio económico con respecto a las condiciones que hasta la fecha pudieran estar aplicando las empresas.

ART. 17 BIS TRABAJO A DISTANCIA

A efectos de este convenio, las personas trabajadoras no móviles, cuya relación de trabajo se desarrolle a distancia con carácter regular, podrán prestar trabajo a distancia en los términos previstos en la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.

Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

La implementación del trabajo a distancia, sus modificaciones, y condiciones se negociará con la Representación Legal de los Trabajadores, cuando sea de carácter colectivo, e individualmente cuando no lo sea.

Se considera de carácter colectivo la que, en un periodo de noventa días, afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
c) Treinta trabajadores, en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.
Se considera de carácter individual la implementación que, en el periodo de referencia establecido, no alcance los umbrales señalados.

El desarrollo del trabajo siempre deberá ser sufragado por la empresa, y se deberá incorporar de forma clara y concisa los derechos de los trabajadores y

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

trabajadoras a la dotación, mantenimiento y compensación de los gastos generados por el trabajo a distancia.
En todo caso las cuestiones relacionadas con medios, recursos y gastos siempre se negociarán con la RLT. Y no podrá suponer la asunción por parte de la persona trabajadora de gastos relacionados con los equipos, herramientas y medios vinculados con el desarrollo de la actividad laboral

El trabajo a distancia será siempre voluntario para el trabajador y para la empleadora. Y reversible por la empresa y la persona trabajadora, sea por finalización del periodo pactado, o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifiquen, aún cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

La negativa de la persona trabajadora a trabajar a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo presencial y las dificultades para el desarrollo adecuado de la actividad laboral a distancia que estén exclusivamente relacionadas con el cambio de una prestación presencial a otra que incluya trabajo a distancia, no serán causas justificativas de la extinción de la relación laboral ni de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

JORNADA HORARIO.

La jornada será de lunes a viernes, ambos inclusive, sin perjuicio de establecer la obligación de los trabajadores de realizar horas extraordinarias los sábados, siempre que no sean habituales y/o permanentes. Y sin que en ningún caso se sobrepasen las 13.30h.

La jornada máxima diaria será de 8 h diarias y 40 semanales. El horario del trabajador estará especificado y claramente identificado en el acuerdo. Se podrá acordar flexibilizar el horario, respetando los descansos entre jornada y semanales. Se deberá registrar al menos el momento de comienzo y finalización de la jornada, y de los tramos de actividad. En ningún caso podrán transcurrir más de 10 h desde el inicio y el final de la jornada.

El tiempo en el que debido a dificultades técnicas se impida el normal desarrollo del trabajo a distancia durante la jornada laboral, computará como tiempo efectivo de trabajo.

En el supuesto de la implementación de un sistema mixto, la determinación de los días y horas de presencia obligatoria en la oficina, así como la elección de los días de teletrabajo y la forma concreta en la que se distribuirán las horas de teletrabajo, deberá quedar calendarizada anualmente

Las personas trabajadoras pueden hacer uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por parte de la empresa para el desarrollo del trabajo a distancia, teniendo en cuenta los usos sociales de dichos medios y las particularidades del trabajo a distancia.

DESCONEXION DIGITAL

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Las personas que trabajan a distancia, particularmente en teletrabajo, tienen derecho a la desconexión digital fuera de su horario de trabajo en los términos establecidos en el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

ART. 18.- VACACIONES. Las vacaciones anuales consistirán, para los años de duración del presente convenio, en 34 días naturales para todos los trabajadores afectados por el mismo.

Los días festivos que coincidan con los periodos fijados para el disfrute de las vacaciones no entraran en el cómputo de estos 34 días excluyéndose como festivos los sábados y domingos

Las vacaciones anuales podrán dividirse, salvo acuerdo en contrario de las partes, en tres periodos ininterrumpidos, de los cuales, al menos uno de ellos será como mínimo de 15 días y se disfrutará entre los meses de Junio a Septiembre. Los otros dos periodos se disfrutarán el primero en los periodos de Año Nuevo, Fallas, Semana Santa, Navidades y será como mínimo de 6 días, el último periodo se disfrutará en las fechas en que mutuamente pacten empresa y trabajador afectado o representantes de los trabajadores.

Todo el personal al servicio de las actividades de Agencias de Transporte, Logística, Servicio Discrecional de Mercancías en Régimen Internacional y Despachos centrales podrán dividir las vacaciones en tres períodos ininterrumpidos, de los cuales, al menos uno de ellos será como mínimo de 21 días y se disfrutará entre el 13 de Mayo al 30 Septiembre. El disfrute de los otros períodos serán en Año Nuevo, Fallas, Semana Santa y Navidad, y como mínimo de 6 días, y el último periodo en las fechas en que empresa y trabajador afectado o representantes de los trabajadores mutuamente determinen.

Los periodos vacacionales no podrán empezar en festivo o días de descanso.

Las vacaciones se retribuirán con arreglo a la retribución ordinaria y habitual del trabajador.

Los trabajadores/as fijarán en cada empresa un calendario rotativo para el disfrute de las vacaciones, teniendo siempre en cuenta que queden debidamente atendidos los servicios que presta la empresa. Dicho calendario deberá fijarse en los dos primeros meses de cada año y comunicarse a la empresa para su conocimiento y posterior organización de los servicios.

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 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

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

En todo caso se estará al régimen legal que se establezca por el Estatuto de los Trabajadores o norma legal que regule estos aspectos.

ART. 19.- PARTE DE TRABAJO, CONTROL DE LA JORNADA.

Las Empresas afectadas por el presente Convenio deberán establecer un control de la Jornada efectiva de trabajo, bien mediante partes de trabajo diarios cuya copia se entregará al trabajador/a firmándola ambas partes, bien mensualmente mediante los propios medios mecánicos y electrónicos existentes legalmente para el control de los tiempos de trabajo, aplicándose en cada empresa el sistema más adecuado según el sector de actividad que se trate.

En relación con la obligación del registro de jornada, los medios para tal registro serán preferentemente digitales o electrónicos, permitiendo computar el inicio y fin de la jornada laboral diaria de cada persona trabajadora, de forma objetiva y fiable; sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se pueda establecer.

ART. 20.- LICENCIAS.

Las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio, previo aviso y justificación tendrán derecho a permiso o licencia retribuida en los siguientes supuestos:

A) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 16 días naturales, iniciándose el cómputo a partir del primer día laborable tras el enlace. Dichos días podrán prorrogarse a instancias del trabajador en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la empresa en la retribución de los mismos.

B) Por **5** días hábiles por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta el segundo grado de 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. Estos cinco días podrán disfrutarse en días alternos. Dichos días podrán incrementarse a instancias del trabajador en 5 días más o 7 días en el caso de desplazamiento al extranjero en ambos casos como permiso no retribuido.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

C) Tres días hábiles 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 un día.

Dichos días podrán incrementarse a instancias del trabajador en 5 días más o 7 días en el caso de desplazamiento al extranjero en ambos casos como permiso no retribuido

D) Un día laborable por el fallecimiento de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando el trabajador/a por tal motivo necesite un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días.

E) Dos días para el traslado de domicilio habitual

F) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

G) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en la forma en que se regule legalmente en cada momento la legislación vigente de la materia.

H) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada laboral, y en los casos de adopción, guardas con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, que deban tener lugar dentro de la jornada laboral.

I) Tendrán la misma consideración que el matrimonio las parejas de hecho estables y que estén inscritas como tal en los Registros habilitados al efecto o que así lo acrediten ante la empresa por cualquier otro medio válido legalmente.

J) 16h horas retribuidas por año natural para la asistencia al médico especialista y pruebas diagnósticas propias; y para acompañamiento para consultas médicas y pruebas diagnósticas de, hijos menores de 16 años o con diversidad funcional, o ascendientes dependientes, o que convivan con el trabajador y precisen del acompañamiento de un familiar. Este permiso podrá fraccionarse por el tiempo indispensable. Si se agotase estas horas retribuidas, el día de libre disposición regulado en el art. 15 de este convenio se podrá fraccionar para estos menesteres.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

K) El tiempo indispensable para que los conductores puedan realizar la renovación del permiso de conducir y para realizar las pruebas obligatorias para la renovación de los documentos necesarios para realizar la conducción.

L) Si por causas imprevisibles, se suspendiesen las clases de educación infantil o primaria. Los trabajadores y trabajadoras que tengan algún hijo cursando estos ciclos tendrán derecho a ausentarse para su cuidado, durante ese día y el siguiente si persiste la suspensión. Este derecho solo se disfrutará por uno de ellos cuando ambos padres trabajen, en la misma empresa.

M) La persona trabajadora tendrá 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 personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

A los efectos de los permisos regulados en este artículo, se considerará desplazamiento si la distancia a recorrer desde el domicilio del trabajador/a es superior a 50 km en trayecto de ida.

ART. 21.- CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

En todo caso, se estará en cada momento a lo dispuesto por el ET y normas complementarias siendo las mismas íntegramente aplicables.

PERMISO PARENTAL NO RETRIBUIDO

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

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

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

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

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

PERMISO RETRIBUIDO

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo. Así como para asistir a las pertinentes sesiones necesarias de estimulación, punción ovárica, fecundación de óvulos y transferencia de embriones.

ADAPTACION Y DISTRIBUCION JORNADA

1.- Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.
Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

La empresa, ante la solicitud de la persona trabajadora, abrirá un proceso de negociación con esta que tendrá que desarrollarse con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado el proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. Cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

La persona trabajadora tendrá derecho a regresar a la situación anterior a la adaptación una vez concluido el período acordado o previsto o cuando decaigan las causas que motivaron la solicitud.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

En el resto de los supuestos, de concurrir un cambio de circunstancias que así lo justifique, la empresa sólo podrá denegar el regreso solicitado cuando existan razones objetivas motivadas para ello.

Lo dispuesto en los párrafos anteriores se entiende, en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37y 48 bis del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

REDUCCION DE LA JORNADA

1.- En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 nueve 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 en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

2.- Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. 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 apartado 4.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

3.- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

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

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los ~~dieciocho~~ veintitrés años. Por acuerdo entre el trabajador y la empresa, se podrá acumular en jornadas completas.

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.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

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, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

4.- La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 1, 2 y 3, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

5.- Las personas trabajadoras 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

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los acuerdos entre la empresa y los representantes legales de las personas trabajadoras, o conforme al acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras afectadas. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

SUSPENSION POR NACIMIENTO Y ADOPCIÓN

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo 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, para asegurar la protección de la salud de la madre.
El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo 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, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

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 parto prematuro con falta de peso y en 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 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 períodos 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 períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.
Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

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 en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.
A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

2.- En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, la suspensión tendrá una duración de dieciséis 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos 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 períodos, 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.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. 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.

3.- 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 refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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 haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

SUSPENSION POR RIESGO

1.- En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

SUSPENSION POR VIOLENCIA DE GÉNERO

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

1.- En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del ET, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

ART. 22.- EXCEDENCIAS.

Se concederá en los supuestos siguientes:

a) Por designación o elección a cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo.

b) Por la pérdida de vigencia del Permiso de Conducir, por haber agotado el crédito de puntos del mismo, o privación del permiso hasta que se recupere el mismo, de conformidad con el articulo 55 de este Convenio sobre retirada del carnet de conducir.

c) Por el ejercicio de funciones sindicales de ámbito provincial o superior.

d) Por período 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 acogimiento, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en caso, de la resolución judicial o administrativa.
A un período 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 o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.
Durante los primeros 18 meses 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.

Las excedencias reguladas en este punto d, podrán disfrutarse de forma fraccionada.

El período de excedencia regulado en los apartados a, b, c y d, será computable a efectos de antigüedad.

e) Excedencia voluntaria.- El trabajador con al menos un año de antigüedad en la empresa tendrá derecho a que se le reconozca una excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Esta solicitud deberá de realizarse por escrito. Con independencia del periodo inicialmente solicitado, una vez transcurrido el periodo de excedencia, el trabajador tendrá derecho a ejercer su derecho a reingresar en la empresa.

El trabajador con excedencia voluntaria conserva el derecho preferente a reingresar en las vacantes de igual o similar categoría profesional a la por él ostentada en el momento de su solicitud.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

CAPITULO III.
CONDICIONES ECONOMICAS.

ART. 23.- SALARIO BASE. Es la retribución fijada por unidad de tiempo. Los valores correspondientes a cada categoría profesional, quedan fijados en las tablas anexas al presente convenio colectivo.

ART. 24.- INCENTIVOS. Los trabajadores que, con anterioridad a la integración de los incentivos anuales en el salario base acordada en Convenios anteriores, viniesen cobrando el incentivo por doce pagas anuales ó más, es decir, incluidas las vacaciones y/ó pagas extras, y no hubiesen integrado esa doceava paga ó más de incentivo, seguirán percibiéndolo de igual forma a título estrictamente personal aplicándole al mismo los incrementos anuales del Convenio.

ART. 25.- PAGAS EXTRAORDINARIAS. Las empresas abonarán a sus trabajadores/as 3 Pagas extras: Verano, Navidad y Beneficios, en los meses de Junio, Diciembre y Marzo respectivamente.

Cada Paga consistirá en una mensualidad de salario base más la antigüedad o en su caso plus consolidado y se abonarán, en caso de no prorratearse, a lo largo del año antes de los días 15 de Julio, de Diciembre y junto con la hoja de salarios del mes de Marzo.

Con independencia de la fecha de su abono, las precitadas gratificaciones extraordinarias se devengarán por el trabajador/a de la siguiente forma: Beneficios, por el periodo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior; Verano, por el periodo interanual trabajado entre el 1 de Julio y 30 de Junio; y Navidad, por el periodo trabajado en el mismo año natural, es decir, del 1 de Enero al 31 de Diciembre.

Las pagas extraordinarias se abonarán de conformidad con los valores correspondientes a la tabla salarial vigente a la fecha en que deben abonarse.

Dichas pagas se podrán prorratear mensualmente de conformidad con la legislación vigente, respetándose, en todo caso, a aquellas empresas que ya viniese haciéndose.

ART. 26.- PLUS TRANSPORTE MERCANCÍA PELIGROSA. RENOVACIÓN DEL ADR. Y PLUS DE CONDUCTOR DE GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA.

PLUS DEL A.D.R.

Devengarán este Complemento salarial aquellos conductores que, teniendo en vigor el correspondiente carnet o permiso de conducir vehículos especiales de transporte de mercancías peligrosas, y se les haya exigido o exija el mismo por

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

parte de la empresa, conduzcan vehículos de sus empresas que estén exclusiva y permanentemente dedicadas a dicho transporte.
Para el año 2023 el Plus queda fijado en una cantidad por día efectivo trabajado, en que se haya transportado mercancía peligrosa, consistente en 4,63 €/día, o bien en la cantidad mensual de 102,21 €.

Este complemento se incrementará con lo mismos porcentajes que los pactados en el articulo 33.

Todo lo anterior sin perjuicio de las condiciones más beneficiosas que viniesen disfrutando los trabajadores en cada empresa.

RENOVACIÓN DEL A.D.R.

Los cursos de formación dirigidos a la renovación del carné de mercancías peligrosas (ADR) será impartidos por las empresas con medios propios o concertándolos con servicios ajenos y/o centros homologados.

La precisada formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado por los trabajadores a tal fin se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores como formación profesional.

En los supuestos en que las empresas asuman el coste de la formación externa de sus trabajadores a los efectos de obtener el carné ó permiso de conducir vehículos especiales de transportes de mercancías peligrosas, una vez obtenido dicho permiso ó carné si dejara de prestar sus servicios en la empresa por dimisión o por despido disciplinario declarado procedente, no habiendo transcurrido todavía dos años, deberá reintegrar a la empresa el total del coste de la formación del periodo que falte hasta los dos años. Dichas cantidades podrán ser deducidas por la empresa de la liquidación o finiquito correspondiente. En todo caso, la empresa documentará previamente al inicio de la formación al trabajador del coste de la formación externa y de la posible penalización.

PLUS DE CONDUCTOR DE GRÚA MÓVIL AUTOPROPULSADA

Devengarán este Complemento salarial aquellos conductores que, teniendo en vigor el correspondiente carnet o permiso de manipulador de grúas móviles autopropulsadas, y se les haya exigido o exija el mismo por parte de la empresa, manipulen los citados vehículos de sus empresas que estén exclusiva y permanentemente dedicadas a dicho transporte. Para el año 2023, este plus queda fijado en 163,49€

Este complemento se incrementará con lo mismos porcentajes que los pactados en el articulo 33.

ART. 27.- NOCTURNIDAD.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Las horas trabajadas durante el periodo nocturno, comprendido entre las 22 y las 6 horas, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno, tendrán una retribución específica incrementada en un 27% sobre el valor de la hora que corresponda al salario base multiplicado por 15, y dividido por la jornada anual efectiva de trabajo.

$$\frac{\text{Salario base x 15 meses}}{\text{Jornada anual efectiva trabajo}} = \text{valor hora}$$

Para los trabajadores no móviles, el descanso realizado durante esta jornada computará como tiempo efectivo de trabajo.

ART. 28.- QUEBRÁNTO DE MONEDA.

En concepto de quebranto de moneda, los trabajadores con las categorías profesionales de Mozo, Mozo Especialista, Ayudante de Conductor, y cualquier otro cuando realice funciones de cobro en dinero metálico, percibirán durante el año 2023 una cantidad consistente en 0.29€ por cada expedición cobrada en efectivo metálico, cuando realicen las funciones de cobro.

ART. 29.- PLUS DE FRÍO. Los trabajadores que realicen habitualmente su jornada de trabajo en cámaras frigoríficas o de congelación, según regulación fijada actualmente por el RD 1561 o disposición legal que en el futuro pueda sustituirla, percibirán un denominado plus de frío por día efectivo trabajado y que se corresponderá con el 8% del valor de la hora correspondiente al salario base multiplicado por 15, y dividido por la jornada anual efectiva de trabajo para el año 2019, del 10% para el año 2020 y el 12% a partir del 2020.

$$\frac{\text{salario base X 15 meses}}{\text{jornada anual efectiva trabajo}} = \text{valor hora}$$

1.- La jornada del personal que trabaje en cámaras frigoríficas y de congelación, sin perjuicio de cualquier otra más favorable que venga disfrutándose, o que pueda pactarse en Pacto colectivo o individual, será la siguiente:

a.- La normal, en cámaras de cero hasta cinco grados bajo cero, debiendo concederse un descanso de recuperación de diez minutos cada tres horas de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

b.- En las cámaras de más de cinco hasta dieciocho grados bajo cero, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de quince minutos por cada hora de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

c.- En las cámaras a dieciocho grados bajo cero o mas, con una oscilación de más o menos tres, la permanencia máxima en el interior de las mismas será de seis horas, debiendo concederse un descanso de recuperación de 15mn por

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

cada cuarenta y cinco minutos de trabajo ininterrumpido en el interior de las cámaras.

2.- La diferencia entre la jornada laboral normal y las seis horas de permanencia máxima en el interior de de las cámaras establecidas en el punto b y c del apartado uno de este artículo podrá completarse con trabajo realizado en el exterior de las mismas.

ART. 30.- COMPLEMENTO PERSONAL DE ANTIGÜEDAD. - La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en una cantidad económica determinada en las tablas de antigüedad anexas al Convenio, y de conformidad con los siguientes años de servicio en la empresa: 5, 10, 15 y 20 años.

Derecho Transitorio - A los trabajadores que vinieran percibiendo premios, pluses o complementos por antigüedad, cualquiera que fuese su denominación, en cuantía superior a la que resulte del nuevo sistema y tablas establecidas en el primer párrafo, se les respetara a título personal, mientras les resulte más favorable, el derecho a cobrar la cantidad que vinieran percibiendo a 31.12.96. Así mismo, los trabajadores que en dicha fecha estuviesen en curso de adquisición de un nuevo tramo temporal de antigüedad, de conformidad con regulada por la derogada Ordenanza Laboral del Transporte, se les reconoce el derecho a adquirir el nuevo tramo en el momento en que se cumpla.

A los efectos de fijar las cantidades a percibir por los trabajadores afectados por el derecho transitorio del párrafo anterior, se adjuntan al presente convenio unas tablas de antigüedad con la determinación de los bienios y quinquenios correspondientes y las cantidades a percibir por cada uno de ellos. Una vez adquirido el nuevo tramo, la cantidad que perciban por antigüedad quedará congelada hasta tanto en cuanto el cálculo con el nuevo sistema le sea más favorable.

ART. 31.- DIETAS. La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos y perjuicios originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la dieta completa o fraccionada en función de que el trabajador realice todas o algunas de las comidas o pernocta fuera de su residencia habitual.

Solamente se percibirá la dieta completa cuando el trabajador coma, cene, pernocte y desayune fuera de su residencia habitual.

Los trabajadores que inicien su jornada laboral con anterioridad a las 6:00h de la mañana tendrán derecho a percibir el importe fijado para el desayuno en nacional.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Si por necesidades del servicio, el trabajador, sin salir del lugar de su residencia habitual o de trabajo, realizara la comida o cena fuera de su domicilio o centro de trabajo, percibirá como compensación la señalada para la comida o cena en nacional.

Si por necesidades del servicio el trabajador o trabajadora, duerme fuera de su domicilio, percibirá el importe fijado para la pernocta.

Todas las cuantías o importes que se señalan para las dietas se entiende que son importes mínimos, siendo dicho importe el fijado en las tablas anexas al presente convenio.

ART. 32. RECIBO DE SALARIOS Y MODALIDAD DE PAGO. Todas las percepciones, excepto las de vencimiento superior al mes, se abonarán mensualmente y por períodos vencidos dentro de los 5 primeros días hábiles del mes siguiente a su devengo, salvo pacto en contrario, y sin perjuicio de la forma en que cada empresa viniese abonándose hasta la fecha. El trabajador/a tendrá derecho a solicitar y percibir quincenalmente los anticipos de su salario, cuya cuantía no excederá el 90 % de las cantidades devengadas. El recibo de salarios se ajustará al modelo oficial previsto legalmente, sin perjuicio de los que viniesen utilizándose por las empresas que, en todo caso, deberán contener como mínimo los mismos conceptos que figuran en el modelo oficial.

ART. 33.- INCREMENTO Y REVISIÓN SALARIAL.

Los salarios negociados en el ámbito temporal del convenio deberán incrementarse de acuerdo con las siguientes cláusulas de revisión:

Incremento salarial inicial para 2023: 4%

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023, establecido por el INE, fuera superior a 4% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2024.

Esta revisión salarial por la diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2024, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Incremento salarial inicial para 2024: 3%

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024, establecido por el INE, fuera superior a 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

Esta revisión salarial por la diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2025, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

Incremento salarial inicial para 2025: 3%

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025, establecido por el INE, fuera superior a 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2026.

Esta revisión salarial por la diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2026, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos

Incremento salarial inicial para 2026: 2,5%

Finalizado 2026, si el IPC interanual de diciembre de 2026, establecido por el INE, fuera superior a 2,5% se aplicará un incremento adicional máximo del 1,5% con efecto de 1 de enero de 2027.

Esta revisión salarial por la diferencia servirá únicamente de base para el cálculo de las tablas salariales de 2027, abonándose no obstante atrasos, en su caso, hasta un máximo del 0,5% más sobre el 2,5%, es decir un 3%, sin obligación de pago de atrasos por el resto de diferencia.

Este incremento se aplicará sobre todos los conceptos salvo aquellos para los que se haya pactado un incremento específico para toda la vigencia del convenio y de conformidad con las tablas salariales anexas al presente Convenio.

ART. 34.- ATRASOS DE LOS INCREMENTOS DEL CONVENIO. Los atrasos correspondientes al 4% desde el 1 de enero de 2023, tendrán como plazo máximo de pago el 31 de marzo de 2024.

CAPITULO IV.
INGRESOS, CESES Y CONTRATACION

ART. 35.- PERÍODO DE PRUEBA. El ingreso y contratación de trabajadores/as se considera hecho a título de prueba si así se pacta por escrito en el contrato de trabajo. En todo caso, dicho período de prueba no podrá ser superior a 6 meses para el personal cualificado, ni a 2 meses para el resto de trabajadores no cualificados.

El empresario, durante dicho período de prueba, propondrá, y el trabajador/a realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su categoría profesional.

Durante el período de prueba el trabajador/a tendrá los mismos derechos y obligaciones correspondientes a la categoría profesional y al puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse, a instancia de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

si la extinción se produce por no haber superado el período de prueba, debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a las personas durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

ART. 36.- CESES VOLUNTARIOS. Los Trabajadores/as que deseen causar baja voluntaria en el servicio de la empresa estarán obligados a comunicarlo a la misma, por escrito, y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad de la baja. La falta de preaviso dará derecho a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso.

ART. 37.- LIQUIDACIÓN Y FINIQUITO. A la finalización o extinción de la relación laboral, por cualquier motivo, las empresas deberán practicar la correspondiente liquidación de haberes y entregar al trabajador, con antelación a la fecha de finalización o extinción de la relación laboral, la propuesta de finiquito. Dicha propuesta se acomodará al modelo oficial que se adjunta al presente convenio, sin perjuicio de los que viniesen usándose en las empresas, que en todo caso, deberán contener, como mínimo, los mismos conceptos que figuran en el modelo oficial.

En el momento de la firma del finiquito, el trabajador/a podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores, haciéndose constar en el finiquito el hecho de su firma ante un representante legal de los trabajadores, o bien que el trabajador ha renunciado a dicha posibilidad.

El pago de la liquidación del finiquito se realizará como máximo al día siguiente de la extinción de la relación laboral.

Así mismo, en las contrataciones temporales y eventuales, sea cual sea la duración del contrato, las empresas preavisaran la finalización del contrato con una antelación de 15 días, la falta de preaviso dará derecho al trabajador/a al cobro de una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el preaviso.

ART. 38.- DERECHOS DE INFORMACIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES/AS. Los representantes legales de los trabajadores recibirán información, con la entrega de la copia básica , de las contrataciones y sus prórrogas de los contratos que se realicen en la empresas, asimismo recibirán información de los contratos de puesta a disposición que se realicen con empresas de trabajo temporal y sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios, y todo ello de conformidad con la legislación vigente sobre

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

contratación y derechos de información, incluida en esta materia toda la información relativa y contenida en la Ley sobre Igualdad de hombres y mujeres y planes de igualdad cuando corresponda.

ART. 39.- CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTACIAS DE LA PRODUCCIÓN

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible 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 responda 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.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a doce meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior 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 la finalización del contrato, por expiración del tiempo convenido, el trabajador percibirá una indemnización de 12 días de salario por año de servicio, proporcionalmente al tiempo de duración del contrato. Si el contrato excede de 6 meses, la indemnización será de 1,66 días de salario por mes desde el primer mes de contrato.

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.

ART. 40.- SUBCONTRATACIÓN Y EXTERNALIZACIÓN

Cuando la empresa contratista o subcontratista sea una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral y el objeto de la obra o servicio contratado, se corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores/as que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

El presente artículo únicamente hace referencia y regula la subcontratación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial.

ART. 41.- CONTRATOS FORMATIVOS y PRÁCTICAS. Los contratos para la formación y aprendizaje se regirán por la normativa legal vigente excepto en lo que se refiere al salario o remuneración a percibir por el trabajador en formación, dicha remuneración será la fijada para los aprendices o aspirantes en las Tablas Salariales del presente Convenio.

Los contratos en prácticas se regirán por la normativa legal vigente en cada momento, siendo su retribución el 70% ó el 80% durante el primero y segundo año de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Sin que a jornada completa, este salario pueda ser en ningún caso inferior al salario mínimo interprofesional.

ART. 42.- CONTRATO FIJO-DISCONTINUO.

Dada la particularidad de algunos subsectores sometidos al presente convenio por tener una actividad estacional o cíclica, sujetos a campañas, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo-discontinuo de conformidad con las siguientes características:

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.

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 orden de llamada de los trabajadores/as contratados bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y categoría y por secciones productivas de la propia empresa, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados. De las listas u orden de llamamiento se entregará copia a los representantes de los trabajadores/as.

En todo caso, 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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

antelación mínima de 15 días, una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa en función de sus necesidades productivas requiera más trabajadores, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días.
Si un trabajador/a fuese llamado para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador/a que al ser llamado estuviese prestando servicios en otra empresa, y justifique dicha circunstancia debidamente y con antelación suficiente, se le concederá un nuevo plazo de preaviso a los efectos de que pueda extinguir o suspender su relación con la otra empresa cumpliendo con los plazos de preaviso correspondientes, y ello sin perjuicio de la empresa pueda llamar a los trabajadores siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador/a no se presentase después del nuevo plazo de preaviso causara baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo a todos los efectos.

En los supuestos de fuerza mayor debidamente justificados por el trabajador no será de aplicación el párrafo precedente.

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.

4. 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 los convenios colectivos.
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.
5. 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 convenio colectivo sectorial o, en su defecto, el acuerdo de empresa.
6. 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.
Los trabajadores/as fijos-discontinuos que superen durante dos campañas consecutivas o tres en cinco años el 85% de la jornada a tiempo completo adquirirán la condición de trabajadores a tiempo completo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

La retribución de estos trabajadores/as incluirá en la misma la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación al salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional.

En lo no previsto por el convenio será de aplicación el Art.16 del Estatuto de los Trabajadores.

ART.43.- CONTRATO A TIEMPO PARCIAL. El contrato se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador/a a tiempo completo comparable.

Los contratos a tiempo parcial podrán ser de duración indefinida o determinada en los supuestos en que legalmente se permita esta modalidad de contratación excepto para los contratos de formación.

Se establece como límite el 85% de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el presente Convenio para cada año de su vigencia a tiempo completo, incluida las horas complementarias.

El contrato deberá formalizarse por escrito y en el mismo deberán figurar el número de horas ordinarias de trabajo al día, a la semana, al mes o al año contratadas y su distribución, sin que en el supuesto de que si las horas a realizar al día son cuatro o menos se pueda fraccionar dicha jornada.

El personal contratado a tiempo parcial tendrá los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la empresa, salvo en las limitaciones que se deriven de la naturaleza y duración de su contrato.

Cuando el contrato a tiempo parcial, lo sea por un número de horas anuales, el total de horas complementarias pactadas en cómputo anual, se distribuirá proporcionalmente por trimestres contados desde el inicio del contrato. Si en un trimestre no se hubieran realizado todas las horas complementarias correspondientes al mismo podrán transferirse al siguiente trimestre hasta un 40% de las horas no consumidas en el anterior. No podrán transferirse horas complementarias no realizadas en años naturales distintos. Y las ya transferidas de un trimestre anterior tampoco, salvo pacto en contrario.

En todo caso la realización de horas complementarias deberá pactarse expresamente con el trabajador, constituyendo un pacto especifico respecto al contrato de trabajo, debiéndose de formalizar por escrito, recogiéndose el número de horas, su distribución y la forma de realizarlas dentro de los limites fijado en el Convenio, en todo caso para la realización de las horas complementarias se preavisará al trabajador con 7 días de antelación.

Se irán consolidando el 30% de la media de las horas complementarias realizadas bianualmente. A la finalización de cada bienio, el empresario

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

entregará al trabajador una certificación con la jornada a consolidar, la cual operará automáticamente, salvo oposición expresa del trabajador.

Si durante dos años seguidos el trabajador superase el 85%, incluidas las horas complementarias, de la jornada anual a tiempo completo, adquirirá la condición de trabajador/a a tiempo completo. Siempre que así lo manifieste voluntariamente el trabajador.

De conformidad con el articulo 12.4.c) del ET, los trabajadores/as a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias, salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del ET.

Regirá como supletoria la regulación legal de este tipo de contratos prevista por el Art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.

ART. 44.- CONTRATO DE RELEVO O JUBILACIÓN PARCIAL.

Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la solicitud de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores/as que, cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma. Ello estará supeditado a la realización del preceptivo contrato de relevo con un trabajador o trabajadora que reúna las condiciones necesarias para cubrir el puesto, en cuyo caso se aplazará esta obligatoriedad hasta el momento en que este contrato de relevo se pueda realizar.

El procedimiento para la solicitud será el siguiente: el trabajador/a preavisará con 30 días naturales de antelación a la empresa de su intención de jubilarse parcialmente, debiendo la empresa poner a su disposición el contrato de relevo y el contrato a tiempo parcial, así como el resto de documentos necesarios para tramitar ante el I.N.S.S. la correspondiente solicitud. Igualmente, el trabajador/a preavisará a la empresa con 30 días naturales de antelación su pase a la jubilación total.

La jubilación se efectuará en el porcentaje máximo de jornada previsto legalmente, salvo acuerdo en contrario de las partes.

La distribución de la jornada a trabajar, se realizará de mutuo acuerdo, con criterios razonables para la organización del trabajo en la empresa.

La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar se distribuirá equitativamente en todas las nóminas del año, con independencia de que correspondan a un mes trabajado o no.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán, en primer lugar, por riguroso orden de entrada, en segundo término, por mayor edad del solicitante, y en última instancia por antigüedad en la empresa. En todo caso, si no se pudiese concertar el preceptivo contrato de relevo con un trabajador o trabajadora que reúna las condiciones necesarias para cubrir el puesto, el empresario lo

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

notificará por escrito al interesado, aplazándose la jubilación hasta el momento en que ello sea posible.

Los trabajadores/as podrán ser asesorados en todo el proceso de jubilación parcial por sus federaciones sindicales a las que pertenezcan.

ART. 45.- JUBILACIÓN

Jubilación forzosa. - 1. Mientras la legislación laboral lo permita, se podrán extinguir los contratos de trabajo por el cumplimiento por el trabajador de una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) 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.
b) Dicha medida se debe vincular, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional de este convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito de este convenio según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.
La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:
a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.
La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

CAPITULO V.
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y CLASIFICACION PROFESIONAL

ART. 46.- RESPONSABILIDAD EN LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO. La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Colectivo y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

ART. 47.- DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR/A. Los trabajadores tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, 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.

Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador/a, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

PRINCIPIOS GENERALES.

ART. 48.- 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, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

CLASIFICACIÓN GENERAL

ART. 49.1.- **GRUPOS PROFESIONALES. -** El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I.- Personal Superior y Técnico
Grupo II.- Personal de Administración
Grupo III.- Personal de Movimiento
Grupo IV.- Personal de Servicios Auxiliares

ART. 49.2.- 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, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de “Personal de Alta Dirección”.

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

49.2.1.- **DIRECTORA/DIRECTOR DE ÁREA O DEPARTAMENTO**. - Es quien en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

49.2.2.- **DIRECTORA/DIRECTOR O DELEGADO DE SUCURSAL**. - Es quien 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 50.2.1 y 50.2.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos 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 correspondan al efectivamente desempeñado.

49.2.3.- **JEFA/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.

49.2.4.- **TITULADA/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.

49.2.5.- **TITULADA/TITULADO DE GRADO MEDIO**. - Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

49.2.6.- **JEFA/JEFE DE SECCIÓN**. - Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, 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.

49.2.7.- **JEFA/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.

49.2.8.- **JEFA/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.

49.2.9.- **JEFA/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

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

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.

49.2.10.- **ENCARGADA/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 lo 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.

49.2.11.- **INSPECTORA/INSPECTOR – VISITADORA/OR 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.

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

49.2.13.-**CONTRAMAESTRA/CONTRAMAESTRE ENCARGADA/ENCARGADO**. - Comprende esta categoría a aquéllos que, con conocimientos teórico - prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios.

ART. 49.3.- GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN. - Pertenecen 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 asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional. Igualmente, estarán comprendidas las funciones de atención a clientes y proveedores con respecto a sus demandas, quejas, pedidos,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

cobros o cualquier otra circunstancia que afecte al servicio y al buen nombre de la empresa. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

49.3.1.- **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.

49.3.2.- **OFICIAL DE SEGUNDA**. - Pertenecen a esa categoría aquéllos 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.

El personal encuadrado en esta categoría de oficial de segunda que acredite una antigüedad de al menos 3 años en dicha categoría accederá a la categoría de oficial de primera del convenio.

49.3.3.- **ENCARGADA/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 distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director o delegado de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

49.3.4.- **ENCARGADA/ENCARGADO DE GARAJE**. - Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

49.3.5.- **AUXILIAR**. - Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad. Dentro de sus cometidos, podrá realizar funciones o tareas de la empresa, tales como: recogida y entrega de impresos o documentos, en oficinas públicas y privadas; así como el diligenciamiento sencillo de los problemas burocráticos de la misma, tales como: confección de vales, notas de pedido y otras funciones semejantes.

El personal encuadrado en esta categoría que acredite una antigüedad en dicha categoría o realizando las funciones correspondientes a auxiliar, en ambos casos durante al menos 3 años en la empresa, accederá a la categoría de oficial de segunda del convenio.

49.3.6.- **TELEFONISTA**. - Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársela además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

ART. 49.4- 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:

49.4.1.- **CONDUCTORA/CONDUCTOR MECÁNICA/MECÁNICO**.- Es el empleado que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase " C + E ", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa para el que tenga capacitación, con remolque/semirremolque 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, en la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía, siendo su obligación entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones si no pudiese hacerlas él solo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si los tuviera el vehículo, siempre que cuente con los medios humanos ó mecánicos para realizar estas funciones. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio. Así mismo cumplimentará todos los trámites administrativos, en oficinas públicas y privadas, para la comprobación y realización del transporte. En aquellos casos en que el transporte se realice “portes debidos”, cobrarán el importe de los mismos salvo orden en contrario de la empresa.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase " C + E ", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 50.4.4.

49.4.1.A.- **CONDUCTORA/CONDUCTOR OPERADORA/OPERADOR DE GRÚA MÓVIL AUTOPROPULSADA**. - Corresponde a esta categoría realizar las funciones de conducción del vehículo, emplazamiento y manipulación de la misma.

49.4.1.B.- **CONDUCTORA/CONDUCTOR DE MAQUINARIA PESADA**. - Todo conductor que maneje o conduzca maquinaria pesada, con peso igual o superior a 20 Toneladas de tara.

49.4.1.C.- **CONDUCTORA/CONDUCTOR DE MOTONIVELADORAS**. - cuando conduzca y maneje este tipo de vehículos; deberá inspeccionar el estado de dichos vehículos.

49.4.2.- **CONDUCTORA/CONDUCTOR**.- Es el empleado que, aun estando en posesión del carnet de conducir de la clase " C + E ", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carnet de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga; 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 complementadas necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía, siendo su obligación entoldar, atar, desatar y desentoldar el vehículo o participar activamente en estas operaciones si no pudiese hacerlas él solo, así como en el montaje y desmontaje de arquillos, si los tuviera el vehículo. 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. Así mismo cumplimentará todos los trámites administrativos, en oficinas públicas y privadas, para la comprobación y realización del transporte. En aquellos casos en que el transporte se realice “portes debidos”, cobrarán el importe de los mismos salvo orden en contrario de la empresa.

49.4.3.- **CONDUCTORA-REPARTIDORA/CONDUCTOR-REPARTIDOR DE VEHÍCULOS LIGEROS**. - Es el empleado que, aun estando en posesión de carnet 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 complementarías necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

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. Deberá cumplimentar los trámites administrativos propios del transporte que efectúe, en cuanto a la entrega y recogida de mercancía y cobro se refiere.

49.4.4.- OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE LAS/LOS CONDUCTORAS/CONDUCTORES, COMUNES A LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES 50.4.1. Y 50.4.2.

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

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

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

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso 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 tanques de los clientes.

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

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

49.4.4.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 de aire y la correcta distribución de la misma por ejes.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

c) Efectuar el pre enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

49.4.4.C.- Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

49.4.4.D.- Cuando conduzca camiones 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.

49.4.4.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.

49.4.4.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.

49.4.5.- **CAPATAZ**.- 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 realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén.

El Capataz 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.

49.4.6.- **FACTOR**. - A las ordenes de sus superiores recibirán y ordenarán las mercancías, haciendo el pesado de las mismas, cumplimentando los albaranes, adhiriendo etiquetas y precintando las cajas, harán el removido de las mercancías trasladándolas, una vez clasificadas, y se encargará de la vigilancia de las mismas.

49.4.7.- **CAPITONISTA**. - Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas,

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera. Deberá cumplimentar todos los trámites administrativos - propios del transporte - que efectúe, en cuanto a la entrega y recogida de mercancía se refiere.

49.4.8.- **AYUDANTE Y/O MOZA/MOZO ESPECIALIZADA/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. Podrá realizar estas funciones, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas ejecutar, tanto de forma manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

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 mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela 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.

49.4.9.- **AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERA/O**.- Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes de sus superiores, cumplimentando albaranes, 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 y trasladándolas 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.
Las categorías de ayudante y auxiliar de almacén-basculero pasarán a equiparse en cuanto al salario a la categoría de mozo especializado.

Art. 49.5.- GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES. - Pertenecen a este Grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal actividad de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

49.5.1.- **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.

49.5.2.- **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.

49.5.3.- **PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA**. - Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

49.5.4.- **CAPATAZ DE TALLER O JEFE DE EQUIPO**. - Es el que, a las órdenes directas de un Contramaestre, 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.

49.5.5.- **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.

49.5.6.- **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 larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

49.5.7.- **LA/EL CARPINTERA/CARPINTERO DE MUDANZAS Y GUARDAMUEBLES**. - 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 en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

49.5.8.- **MOZO ESPECIALIZADO DE TALLER**. - Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Aprendiz o Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

49.5.9.- **PEÓN ORDINARIO**. - Es aquél cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

ART. 50.- MOVILIDAD FUNCIONAL. - Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, los trabajadores/as estarán sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

Los trabajadores/as que como consecuencia de la movilidad funcional realicen funciones superiores a las de su categoría, por un período superior a seis meses, durante un año o a ocho durante dos años, podrán reclamar el ascenso a la categoría correspondiente a las funciones realizadas, conforme a la normativa aplicable. Tendrán derecho, en todo caso, a percibir las diferencias salariales correspondientes.

Si por razones técnicas u organizativas que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo imprescindible, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el trabajador/a tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación y las razones a los representantes de los trabajadores/as.

Independientemente de los supuestos anteriores, los trabajadores/as, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

ART. 51.- MOVILIDAD GEOGRÁFICA. - En el caso de cambiar de lugar el centro de trabajo, las empresas tendrán en cuenta los posibles perjuicios originados a los trabajadores/as, analizando individualmente las situaciones contempladas para la negociación de las posibles compensaciones. Las empresas están obligadas a comunicar a los trabajadores/as y a sus representantes legales en la empresa, el cambio de domicilio del centro de trabajo, con una antelación mínima de 3 meses. A partir de la notificación se establecerán los períodos de consultas y negociación previstos legalmente; en caso de desacuerdo se podrá acudir a la vía administrativa o de resolución extrajudicial de conflictos prevista en el presente convenio.

Cuando el cambio de lugar de trabajo suponga cambio temporal de residencia, y al objeto de que esta potestad de la empresa no repercuta en perjuicio del trabajador/a, la empresa deberá comunicarlo por escrito, con el consiguiente preaviso, exponiendo las causas o motivos que justifiquen dicho desplazamiento, indicando en lo posible el tiempo que pueda durar el mismo.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

En lo no establecido en este artículo se estará a lo regulado en el artículo 40 del estatuto de los trabajadores.

En todo lo referido a la movilidad geográfica y cambios de puesto de trabajo se tendrá especialmente en cuenta y será de aplicación todo lo regulado por la legislación vigente en referencia a la violencia de género, en especial los cambios de residencia como consecuencia de la violencia de género y que tengan por finalidad la protección y asistencia social de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

CAPITULO VI.
DERECHOS SOCIO-LABORALES

ART. 52.- FORMACIÓN PROFESIONAL. -

A) Compromiso de fomentar conjuntamente la F.P. Las partes firmantes valoran la importancia que adquiere la Formación Profesional de los trabajadores para la mejora de la competitividad y en el espíritu del acuerdo alcanzado por sindicatos y organizaciones empresariales se comprometen a fomentarla conjuntamente.

B) Creación de Comisiones Paritarias de formación. Se constituye una comisión Paritaria de Formación Profesional compuesta por ocho miembros, que evaluará las necesidades de formación en el ámbito del convenio y elaborará una programación que permita atender dichas necesidades. La comisión se relacionará y estructurará para la gestión de dichos programas, con lo que se establezca al respecto y en el Acuerdo Nacional de Formación continua y normas que lo desarrollen y en su caso con el Acuerdo Marco Estatal que se pueda alcanzar, como consecuencia de aquel, en el Sector de Transportes.

C) Compromiso de programación de planes agrupados. Las partes firmantes se comprometen a tener elaborada en el seno de la Comisión Paritaria de Formación la programación anual de planes agrupados, para su remisión y las peticiones de ayuda precisas, a los órganos de gestión del acuerdo. Dicha programación tendrá en cuenta las necesidades profesionales del sector en el ámbito del Convenio y los medios disponibles para su impartición.

D) Permisos individuales de formación recogidos en el acuerdo se tramitarán con arreglo a lo establecido en él, a través de la Comisión Paritaria de Formación del Convenio.

E) ***Permiso individual retribuido para la renovación y obtención del Certificado de Aptitud Profesional (CAP).-*** Los cursos de formación dirigidos a la renovación y obtención del primer Certificado de Aptitud Profesional (CAP) será impartida por las empresas con medios propios o concertándola con servicios ajenos o centros homologados.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

La formación y las tasas serán a cargo de las empresas. El tiempo empleado por los trabajadores/as a tal fin se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los trabajadores como formación profesional.

ART. 53.- SEGURO COLECTIVO. - Todas las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores/as o, en su caso, de sus herederos para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:
Por muerte en accidente laboral: 32.030,91€.
Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, situaciones derivadas todas ellas de accidente de trabajo: 44.843,27€.
Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo: 6.406,18€.

Dichos importes serán de aplicación a partir de la fecha de publicación del presente Convenio.

Se mantendrán las primas de Seguros concertadas por las empresas que sean más beneficiosas para los trabajadores y, se autorizarán en los términos fijados, aquellas que no se ajusten a lo pactado al vencimiento de las mismas.

Con independencia de lo anterior las partes firmantes recomiendan a las empresas el concierto de los seguros precitados a través de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística.

Para aclarar posibles dudas sobre los términos o contingencias aseguradas, dichas contingencias, serán en sus conceptos los definidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; asimismo las Incapacidades cubiertas deberán determinarse por los Organismos de dicha Ley y, cumplido su trámite y calificada la Incapacidad, dará derecho al cobro de las cantidades en la cuantía vigente en la fecha de la correspondiente Resolución.

ART. 54.- RETIRADA DEL CARNET DE CONDUCIR. - Estarán afectados por este artículo aquellos trabajadores y trabajadoras cuya actividad sea la conducción de vehículos. Si les fuera retirado el permiso de conducir, en atención a infracciones cometidas fuera de su horario laboral, la empresa deberá recolocarlo en otro puesto de trabajo, si lo hubiera, retribuyéndolo conforme a la categoría profesional efectivamente desarrollada, si no lo hubiera la empresa podrá optar por situarlo en excedencia forzosa, o bien rescindir el contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida.

La situación de excedencia forzosa en las condiciones fijadas en el presente artículo sólo será posible de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador/a afectado. Durante este tiempo, el contrato de trabajo quedará en suspenso, al igual que las obligaciones de las partes de prestar servicios y abonar salarios, si bien el trabajador/a conserva el derecho al reingreso automático una vez finalizado el tiempo de suspensión.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

En el caso de que la opción de la empresa sea la extinción del contrato por ineptitud sobrevenida, una vez recuperado el carnet de conducir o título habilitante, el trabajador podrá ejercer derecho a opción entre seguir con la relación laboral extinguida o la readmisión con todos sus derechos adquiridos. Si éste opta por la readmisión procederá a la devolución de la indemnización percibida.

Lo anteriormente expuesto no resultará de aplicación en los supuestos de retirada del carnet de conducir durante la jornada laboral por causa de alcoholismo o cualquier otra adicción, o imprudencia temeraria; en cuyo caso, la empresa podrá ejercitar las facultades disciplinarias que le reconoce este convenio.

Cuando el trabajador/a pierda o le sea retirado el carnet de conducir por infracciones cometidas, estará obligado a comunicarlo a la empresa de forma fehaciente.

ART. 55.- INCAPACIDAD TEMPORAL.- Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal hasta el total de la base reguladora correspondiente a la I.T**.**, a partir del día de la baja y mientras esta perdure en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en los de internamiento en centro hospitalario o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

En los demás casos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes se complementará a partir de los 20 días de la baja y por un máximo de 90 días por año natural y por cada IT.

ART. 56.- REVISIÓN MÉDICA. - Las empresas afectadas por el presente convenio deberán ofrecer la posibilidad de realizar una revisión médica anual a los trabajadores de sus plantillas, siendo los gastos que se ocasionen de cuenta de aquella. Dichas revisiones médicas se ajustarán en todo caso a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales.

El informe de los resultados de dichos análisis, será entregado obligatoriamente a cada uno de los trabajadores/as y deberá de contener, como mínimo, los siguientes datos:

A) Datos Personales. - Antecedentes personales, antecedentes familiares, talla, peso, perímetro torácico y abdominal.

B) Exploración. - Faringe y Amígdalas.

C) Aparato Respiratorio. Auscultación, Rayos X (sólo en caso de ser necesario).

D) Aparato Circulatorio. - tensión arterial y auscultación.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

E) Abdomen. - Hernias, hemorroides, hígado.

F) Aparato Locomotor. - Reflejo rotuliano.

G) Analítica Sangre. - Hematíes, leucocitos, colesterol, ácido úrico, glucosa, GPT y GOT. Analítica Orina. - Albúmina, sedimento, acetona y glucosa.

H) Electrocardiograma. - Cada dos años para mayores de 30 años y cada año para mayores de 35.

I) Análisis de Plomo almacenado en el cuerpo para los trabajadores que por cualquier motivo traten con este producto.

En el marco del derecho de las trabajadoras y trabajadores a la vigilancia de la salud, se regula la vigilancia de las conductas adictivas de alcohol y drogas de los conductores, mediante el protocolo que se anexa a este convenio.

ART. 57.- ROPA DE TRABAJO. - El personal de movimiento de las empresas afectadas por el presente convenio tendrá derecho a dos equipos de trabajo anuales, incluido el calzado, entregándose éstos por la empresa cada seis meses dentro del año, adaptándose los mismos a las condiciones estacionales de invierno y verano; también tendrán derecho al calzado adecuado a cada trabajo. Tal equipo de trabajo deberá ser entregado antes del 31 de Marzo, el de verano, y antes del 30 de Septiembre el de invierno. El Anorak se renovará cada vez que sea necesario siempre que se devuelva el anterior.

ART. 58.- PRODUCTOS QUÍMICOS. - Las empresas entregarán, a los representantes de los trabajadores, la relación de los productos químicos que se utilicen en el trabajo para la comprobación de su homologación.

ART. 59.- NO DISCRIMINACIÓN.- De acuerdo con lo establecido por la legislación vigente en materia de la Igualdad efectiva de mujeres y hombres , la empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y , con esta finalidad, deberán adoptar las 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 de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral, aplicando y elaborando cuando corresponda planes de igualdad.

Se prohíbe cualquier discriminación de los trabajadores por razón de sexo, edad, ideología política o sindical, raza, embarazo, etc., en materia salarial de promoción o ascensos.

Los trabajadores/as, en función de representación de sus compañeros/as, sea ésta por elección o por designación de su sindicato, no podrán ser represaliados, discriminados/as, etc., por realizar actividades inherentes a su cargo.

CAPITULO VII.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

DERECHOS SINDICALES

ART. 60.- DERECHOS DE INFORMACIÓN. - En cuanto a derechos y garantías de los Delegados de Personal y miembros de Comité de Empresa se estará a lo que dispone al respecto la legislación laboral, en especial los artículos 64,65 y 68 del vigente del Estatuto de los Trabajadores, sobre Derechos de Información de los Representantes de los Trabajadores en materia de contratación y legislación sobre las Empresas de Trabajo Temporal.

ART. 61.- DESCUENTO DE LA CUOTA SINDICAL. - A requerimiento de los trabajadores/as que estén afiliados a un sindicato, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador/a interesado en el descuento de su cuota sindical, remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará su voluntad de que se efectúe tal descuento de su nómina. Igualmente dará a conocer en este documento en número de cuenta y entidad donde la empresa deberá ingresar o transferir el importe de las cuotas sindicales. La empresa entregará a los delegados de personal o comité de empresa relación de los ingresos efectuados por tal concepto.

ART. 62.- TABLÓN DE ANUNCIOS. - Las empresas estarán obligadas a poner a disposición de los delegados de personal, comités de empresa, y centrales sindicales legalizadas, un tablón de anuncios cerrado con llave, que será ubicado en lugar visible. Previo a la colocación de anuncios, deberá entregarse una copia del comunicado al empresario para su mera información.

ART. 63.- DERECHOS COLECTIVOS DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN A DISTANCIA.

1. Las personas trabajadoras a distancia tendrán derecho a ejercitar sus derechos de naturaleza colectiva con el mismo contenido y alcance que el resto de las personas trabajadoras del centro al que están adscritas. A estos efectos, la negociación colectiva podrá establecer las condiciones para garantizar el ejercicio de los derechos colectivos de las personas trabajadoras a distancia, en atención a las singularidades de su prestación, con respeto pleno al principio de igualdad de trato y de oportunidades entre la persona trabajadora a distancia y la que desempeñe tareas en el establecimiento de la empresa.

2. La empresa deberá suministrar a la representación legal de las personas trabajadoras los elementos precisos para el desarrollo de su actividad representativa, entre ellos, el acceso a las comunicaciones y direcciones electrónicas de uso en la empresa y la implantación del tablón virtual, cuando sea compatible con la forma de prestación del trabajo a distancia. Deberá asegurarse que no existen obstáculos para la comunicación entre las personas trabajadoras a distancia y sus representantes legales, así como con el resto de personas trabajadoras. 3. Deberá garantizarse que las personas trabajadoras a distancia pueden participar de manera efectiva en las actividades organizadas o convocadas por su representación legal o por el resto de las personas

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

trabajadoras en defensa de sus intereses laborales, en particular, su participación efectiva presencial para el ejercicio del derecho a voto en las elecciones a representantes legales

ART. 64.- CRÉDITO HORARIO DELEGADOS DE PERSONAL. - El crédito horario para los delegados de personal o miembros de comité de empresa previsto por el artículo 68.e) del vigente Estatuto de los Trabajadores, se incrementa a 16 horas mensuales.

Los trabajadores/as miembros de la comisión paritaria en representación de las respectivas centrales sindicales, tendrán el derecho a disponer de 40 horas retribuidas anuales por las empresas y para asistir a cursos de formación sindical.

Las horas sindicales se abonarán al precio resultante de dividir la totalidad de las retribuciones salariales del mes anterior por el número de horas mensuales. Así mismo las empresas consentirán la acumulación de las horas sindicales de los Delegados de Personal o miembros del Comité de Empresa, en favor de uno o varios de ellos, cuando así se lo soliciten expresamente y dentro del seno de cada empresa.

CAPITULO VIII
R É G I M E N D I S C I P L I N A R I O

ART. 65.- Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen)impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo General, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

ART. 66.- Son faltas leves:

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
   No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguiente, 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.

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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

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.

ART. 67.- 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.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

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

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo 66, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (art. 66.2); el abandono del trabajo dentro de la jornada (art. 66.3); o la falta al trabajo sin causa justificada (art. 66.7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

descuidos o negligencias en la conservación del material (art. 66.4) se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

ART. 68.- 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 días alternos durante un año.

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

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Así como el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

5. La transgresión 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.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

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

11. El acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos establecidos legalmente. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.

ART. 69.- No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador/a, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

ART. 70.- Sanciones. - 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; despido.

ART. 71.- Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

ART. 72.- Las faltas de los trabajadores/as prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

ART. 73.- En el supuesto de imposición de faltas muy graves será preceptivo la instrucción de expediente contradictorio con audiencia a la representación de los trabajadores, el plazo para los descargos se interrumpirá en los supuestos en que el trabajador se encuentre desplazado y ya se le haya notificado el expediente contradictorio.

ART. 74.- Los trabajadores/as 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 art. 5 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

ART. 75.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS. - Los trabajadores afectados por el presente Convenio Colectivo tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adopten a las medidas y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de Noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre y normas concordantes y de desarrollo.

Las empresas deberán cumplir la normativa referida a la salud y prevención de riesgos laborales en todos sus términos con especial significación en lo que se refiere a la maternidad y embarazo, desarrollando las acciones y medidas que sean necesarias para lograr que las condiciones de trabajo, si es que fuese necesario, representen el menor riesgo y no afecten negativamente a la salud de los trabajadores, informando de todo ello a los representantes legales de los trabajadores en los términos y en las condiciones previstas legalmente.

Igualmente, ambas partes coinciden en la importancia para el sector de las posibles conductas adictivas referidas a alcoholemia y drogadicción, y por ello, entienden la conveniencia de establecer protocolos de actuación en las empresas a los efectos de prevenir dichos comportamientos adictivos, evitando así los posibles riesgos tanto propios como para terceros de dichas conductas adictivas.

ART. 76.- SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

A partir de la firma de este convenio, y al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, y solo cuando la actividad se realice en el centro de trabajo, o instalaciones de la empresa contratante (in house), se garantizará la subrogación del personal entre quienes se sucedan, mediante cualesquiera de las modalidades de contratación de gestión de servicios públicos, contratos de arrendamientos de servicios, o de otro tipo de contrato tanto públicos como privados, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del artículo del presente Convenio, se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo. A) En todos los supuestos de finalización, pérdida, rescisión de una contrata, así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la sustitución entre entidades, personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores/as de la empresa saliente pasarán a adscribirse a la nueva empresa o entidad que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales que disfruten en la empresa sustituida. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, así como los acuerdos o pactos que tuviese acordados, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores/as condiciones inferiores en virtud de un Convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro Convenio Colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.
En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio, fuera el de realizarlo con personal propio, pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

trabajadores/as afectados de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

Se producirá la mencionada subrogación del personal siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.
3. Trabajadores/as con contratos de interinidad que sustituyan algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.
4. Trabajadores/as de nuevo ingreso que por exigencia del cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores/as con la documentación que se plantea:

Relación de personal, en la que se detalle: Nombre y apellidos, domicilio, número de afiliación a la Seguridad Social, antigüedad, jornada, horario, vacaciones, días de asuntos propios ya disfrutados y justificación de otras licencias retribuidas y cualquier modificación de estos datos que se haya producido en los seis meses anteriores junto con la justificación de la misma, modalidad de su contratación, especificación del período de mandato si el trabajador/a es representante sindical y fecha de disfrute de sus vacaciones.

Asimismo, a efectos de comprobación de retribuciones, jornada, tipo de contrato, situación de IT y otros extremos de relevancia para la gestión de la subrogación, la empresa saliente tendrá que facilitar a la entrante los siguientes documentos, dejando constancia suficiente de su recepción:

a. Fotocopia de los contratos de trabajo del personal afectado por la subrogación si los ha tramitado la empresa saliente o documentación que acredite la vinculación laboral de cada persona con la empresa y contrata objeto de subrogación.

b. Fotocopia de las seis últimas nóminas mensuales de las trabajadoras y trabajadores afectados.

c. Fotocopia de los RNT de cotización a la Seguridad Social de los seis últimos meses.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

d. Parte de IT y/o confirmación, del personal que se encuentre en tal situación en el momento de transmitir la documentación.

e. Copia de documentos debidamente diligenciados por cada trabajador/a afectado en el que se haga constar que éste ha recibido de la empresa saliente su liquidación de partes proporcionales de sus haberes hasta el momento de la subrogación, no quedando pendiente cantidad alguna. Este documento deberá estar en poder de la nueva adjudicataria en la fecha del inicio del servicio como nueva titular.

Asimismo, de cara a contribuir a la estabilidad y a la transparencia del sector, la empresa saliente facilitará a la entrante certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de la Seguridad Social.

y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio.

C) En caso de subrogación, los trabajadores/as tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios. Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

ANEXOS AL CONVENIO

ANEXO I. PROTOCOLO CONDUCTAS ADICTIVAS

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Objeto

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a vigilar el consumo de Alcohol y de drogas, siguiendo los criterios de este protocolo.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que el estado de salud de los conductores no constituye un peligro para su propia salud y la de los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, y no supera los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento. Así como establecer medidas que faciliten su rehabilitación. Tal y como establece el artículo 22 de la LPRL, los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

Criterios de Aplicación

1. Cada Empresa podrá efectuar como máximo dos procesos de controles cada año de duración máxima cada uno de dos meses. En cada proceso se podrá hacer control de consumo de alcohol o de drogas, o de ambos.

2. La Empresa deberá preavisar por escrito y con acuse de recibo como mínimo con 15 días naturales a la Representación de los Trabajadores de su intención de llevar a cabo el control y los posibles concretos meses en que se llevaran a cabo debiendo ser dos meses consecutivos en cada proceso. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa por escrito y con acuse de recibo a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. Dentro de esos dos meses los controles deberán desarrollarse como máximo en dos días naturales consecutivos, y la Empresa no tendrá que preavisar las fechas concretas dentro de esos dos meses en que se llevaran a cabo. Una vez preavisado el proceso, la Empresa no tendrá la obligación de realizar efectivamente el control, si bien el mismo se descontará de los 2 procesos anuales máximos posibles.

3. El número de empleados de la Empresa a que como máximo se realizará control en cada uno de los tres procesos será del 15% de la plantilla. No se podrá realizar el control más de dos veces a un mismo empleado en un año. En Empresas de menos de 7 trabajadores podrá haber como máximo al año un solo proceso de dos meses y se podrá realizar como máximo a 2 conductores siguiendo lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Se procurará crear las menores molestias a los empleados, evitando, en todo caso, realizar las pruebas en lugares que no reúnan las mínimas condiciones higiénicas.

5. Los criterios objetivos para seleccionar a la parte de la plantilla susceptible de realizar las pruebas de droga y alcohol, vendrán determinados por el servicio de prevención, atendiendo a los mayores niveles de riesgos tanto individuales como colectivos, para su seguridad y el resto de trabajadores.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

Práctica de las Pruebas

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.

2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas.

3. Un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de los Trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo

4. Un profesional sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

Procedimiento de las Pruebas de consumo de alcohol

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de espirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.

2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar unas segundas mediciones transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).

3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos**,** el empleado será relevado de su servicio durante ese día, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

4. Tal y como establece el artículo 22 de la LPRL, solo tendrá acceso al resultado de la prueba el personal médico y el propio trabajador. Comunicándose a la empresa si del resultado de la prueba se deriva, o no, que el trabajador sea relevado.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la correspondiente acta.

Procedimiento de las Pruebas de consumo de drogas

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

La empresa podrá realizar pruebas de detección de consumo de drogas. Consisten en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado “Dräger Drug Test 5000”, cuya verificación oficial esté vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

Como ya se ha anticipado, cuando se realicen las pruebas hay que cumplimentar la hoja, o modelo, establecido al respecto por la empresa, relacionando todos los trabajadores que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y la final de los controles. Estas hojas estarán a disposición de los representantes de los trabajadores siempre que lo soliciten.

Los pasos a seguir para realizar la mencionada prueba son los siguientes:

En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y el se entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando una muestra de saliva.

Tan pronto como se haya recogido suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el cassete de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba. Ésta, que estará observando todo el proceso, coloca el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en pantalla en unos minutos.

El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiacepinas y cannabis.

HISTORIA & DESARROLLO

DROGAS Y MEDICINAS-----EFECTOS EN SNC

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

ESTIMULANTES

.- Cocaína

.- Anfetamina

.- Metanfetamina: MDMA (Extasis“, „Adam“), MDE („Eve“)

SEDANTES

.- Opiaceos y Opioides**:**Heroina, Codeina, DHC, Metadona

.-Benzodiazepinas: Rohypnol®(Flunitrazepam), Valium®(Diazepam)

.- Canabis: Hachis, Marihuana

ALUCINOGENOS

.- LSD, Psilocybine, Mescalina, feciclidina (PCP)

CONCENTRACION DE VALORES LIMITES(CUT-OFF) DEL DRAGER DRUG TEST 5000

DROGA		**CALIBRADOR**	
NG/ML			
COC	COCAINA	COCAINA	20
OPI	OPIACEOS	MORFINA	20
BENZO	BENZODIACEPINA	DIACEPAM	15
THC	DELTA9 TETRAHIDRO--CANABITOL	DELTA-9-THC	5
AMF	ANFETAMINA	D-ANFETAMINA	60
MAMF	METANFETAMINA	D-METANFETAMINA	35

Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

- La duración en saliva, para las distintas sustancias, es la siguiente.
- Estimulantes (cocaína, anfetaminas, metanfetaminas): de uno a tres días.
- Sedantes/Depresores (opiáceos, heroína, codeína, metadona, Valium, Diazepam): de 1 a 3 días.
- Alucinógenos: (Cannabis, hachís, marihuana, LSD, mescalina): 24 horas

Las personas que estén bajo tratamiento médico en el momento de la realización de las pruebas, habrán de anunciarlo antes de la realización de las mismas, indicando que tipo de medicamentos están tomando en esos momentos.

Si el resultado de la prueba, estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se recogerá una segunda muestra que será transportada mediante cadena de custodia al laboratorio de Medicina Legal. Los resultados se darán únicamente al personal designado. Las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.

Marco de Tratamiento específico

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

No obstante, lo establecido en los párrafos anteriores las Empresas reconocen que la drogodependencia o alcoholismo puede ser un problema social. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, y es desde esta perspectiva, desde la que la Empresa configura el Marco de Tratamiento específico que a continuación se describe de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados son requisitos indispensables que:

1. El empleado que sea un consumidor dependiente de drogas o alcohol, lo comunique a la Empresa de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.

2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo a que la Empresa le haya requerido individualmente a efectuar las pruebas que se describen en este Acuerdo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

Una vez efectuada tal comunicación, y para poder beneficiarse del Tratamiento que posteriormente se describe, el empleado deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de alcohol y estupefacientes para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, el empleado no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo entre tres meses y 1 año a elección del trabajador con el objeto durante ese tiempo de someterse a programas de rehabilitación, y que será concedida por la Empresa con reserva de puesto de trabajo y los derechos adquiridos. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en la Comunidad Valenciana de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del período de suspensión del contrato el empleado no solicitara el reingreso, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado en la Empresa. Si solicitara el reingreso con el preaviso indicado se le efectuará un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de consumo para verificación. En el caso de que el resultado del Reconocimiento fuera negativo, el empleado se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo someterse en el año natural inmediatamente posterior a su incorporación a dos controles en la forma descrita.

ANEXO II. MODELO FINIQUITO

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

MODELO DE NOTIFICACION DE PROPUESTA DE FINIQUITO
CONVENIO DE TTE. MERCANCIAS POR CARRETERA (VALENCIA)

LA DIRECCION DE LA EMPRESA .....……

Al Trabajador …….....
le comunica por medio de la presente, que el próximo día .....
de ..... de 200.... dejará de prestar servicios en la empresa .....…….....

Como consecuencia de lo antedicho, la citada empresa le adjunta la propuesta de la correspondiente liquidación de los haberes que le quedan por percibir.

En el plazo de 15 días nos debe notificar su aceptación o no, de las cantidades propuestas como finiquito.

PP.PP.PP. EXTRAS .....….. RETENCIONES …....……....
VACACIONES .....…… " ...…….....
INDEMNIZACION FIN CONTRATO..... " …….....
ATRASOS DE CONVENIO ..... " …….....
OTRAS CANTIDADES ..... " …….....
TOTAL BRUTO.....
TOTAL LIQUIDO.....

Lo cual firmo a los efectos oportunos en..... a .....de 20….

RECIBO FINIQUITO

D.....trabajador que ha sido de la empresa ....., hasta el día....., en que quedó extinguida la relación laboral que me unía a la misma por ....., reconozco recibir en este acto la cantidad total de ..... €., en concepto de liquidación de mis haberes, saldo y finiquito.
Con el percibo de dicha cantidad me doy por enteramente saldado, y finiquitado por toda clase de conceptos, haciendo declaración expresa de que nada más tengo que reclamar a la empresa.

Y para que conste la firmo en .....a.....de 200...

SI/NO renuncio a la presencia del representante legal de los trabajadores.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA, LOGISTICA Y MENSAJERIAS PROVINCIA VALENCIA
TABLAS SALARIALES AÑO 2023
Tablas 2022 revalorizadas 4%

	SALARIO	HORA	ANTIGÜEDAD			
	BASE	EXTRA	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Director Sucursal y/o Departamento	1.908,29	20,44	73,07	146,16	219,28	292,35
Técnico de grado Superior	1.812,47	19,43	68,67	137,41	206,11	274,83
Técnico de grado Medio	1.458,32	15,32	52,86	105,72	158,60	211,45
Jefe de Servicio	1.908,29	20,44	73,07	146,16	219,28	292,35
Jefe de Sección	1.557,99	15,89	56,99	113,98	170,98	227,99
Jefe de Negociado	1.494,02	15,13	54,06	108,07	162,08	216,13
Jefe de Taller	1.596,66	16,84	58,77	117,52	176,31	235,05
Inspector Principal	1.750,02	18,63	65,80	131,61	197,42	263,22
Encargado General	1.477,67	15,39	53,31	106,56	159,91	213,22
Contramaestre o Encargado Taller	1.461,31	15,27	52,49	104,98	157,49	209,99
Jefe de Tráfico 1ª	1.477,67	15,39	53,31	106,56	159,91	213,22
Jefe de Tráfico 2ª	1.435,93	15,05	51,36	102,76	154,11	205,49
Inspector Visitador	1.435,93	15,05	51,36	102,76	154,11	205,49
Oficial de Primera	1.428,53	14,46	51,07	102,14	153,21	204,31
Oficial de Segunda	1.398,80	14,12	49,70	99,33	149,03	198,70
Agente comercial	1.398,80	14,12	49,70	99,33	149,03	198,70
Encargado Almacen y/o Garaje	1.422,61	14,71	50,76	101,56	152,32	203,10
Auxiliar Adm - Telefonista	1.354,13	14,00	47,65	95,35	143,00	190,67
Aspirante	1.077,89					
Conductor Mecánico -Gruas-Máquinas Pesadas	1.452,34	14,71	51,17	102,39	153,60	204,77
Conductor	1.433,72	14,46	50,28	100,53	150,80	201,02
Conductor Furgon y Vehiculo Ligero	1.383,19	14,11	48,29	96,61	144,97	193,25
Mozo Especialista	1.383,19	14,11	48,29	96,61	144,97	193,25
Capataz - factor	1.403,13	14,45	49,06	98,14	147,18	196,26
Capitonista	1.370,39	14,03	48,04	96,04	144,08	192,07
Ayudante	1.383,19	14,11	48,29	96,60	144,96	193,25
Auxiliar Almacen y Basculero	1.383,19	14,11	48,29	96,60	144,96	193,25
Ordenanza - cobranza facturas	1.333,30	13,79	46,73	93,42	140,12	186,83
Guardia -Vigilante- Portero	1.333,30	13,79	46,73	93,42	140,12	186,83
Personal Limpieza	1.333,30	13,79	46,73	93,42	140,12	186,83
Jefe Equipo taller	1.406,75	14,71	50,05	100,06	150,11	200,19
Oficial 1º Oficios	1.389,33	14,46	49,19	98,31	147,50	196,64
Oficial 2º Oficios	1.375,06	14,12	48,29	96,61	144,91	193,25
Mozo taller	1.372,87	13,98	48,04	96,04	144,08	192,07
Aprendiz						

DIETAS	NACIONAL		
		Comida	16,56
		Cena	16,56
		Pernocta	16,43
		Desayuno	7,05
	INTERNACIONAL		
		Comida	22,00
		Cena	22,00
		Pernocta	21,88
		Desayuno	9,39
QUEBRANTO DE MONEDA	0,29		
SEGURO COLECTIVO	Muerte		32.030,91
	I.P.Total, I.P. Absoluta, Gran Inv.		44.843,27
	Traslado Cadaver		6.406,18
ADR	Día	4,63	
	Mes	102,21	
GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA	Mes	163,49	

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA, LOGISTICA Y MENSAJERIAS PROVINCIA VALENCIA

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Tablas 2023 revalorizadas 3%

	SALARIO	HORA	ANTIGÜEDAD			
	BASE	EXTRA	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Director Sucursal y/o Departamento	1.965,54	21,05	75,26	150,54	225,86	301,12
Técnico de grado Superior	1.866,84	20,01	70,73	141,53	212,29	283,07
Técnico de grado Medio	1.502,07	15,78	54,45	108,89	163,36	217,79
Jefe de Servicio	1.965,54	21,05	75,26	150,54	225,86	301,12
Jefe de Sección	1.604,73	16,37	58,70	117,40	176,11	234,83
Jefe de Negociado	1.538,84	15,58	55,68	111,31	166,94	222,61
Jefe de Taller	1.644,56	17,35	60,53	121,05	181,60	242,10
Inspector Principal	1.802,52	19,19	67,77	135,56	203,34	271,12
Encargado General	1.522,00	15,85	54,91	109,76	164,71	219,62
Contramaestre o Encargado Taller	1.505,15	15,73	54,06	108,13	162,21	216,29
Jefe de Tráfico 1ª	1.522,00	15,85	54,91	109,76	164,71	219,62
Jefe de Tráfico 2ª	1.479,01	15,50	52,90	105,84	158,73	211,65
Inspector Visitador	1.479,01	15,50	52,90	105,84	158,73	211,65
Oficial de Primera	1.471,39	14,89	52,60	105,20	157,81	210,44
Oficial de Segunda	1.440,76	14,54	51,19	102,31	153,50	204,66
Agente comercial	1.440,76	14,54	51,19	102,31	153,50	204,66
Encargado Almacen y/o Garaje	1.465,29	15,15	52,28	104,61	156,89	209,19
Auxiliar Adm - Telefonista	1.394,75	14,42	49,08	98,21	147,29	196,39
Aspirante	1.110,23					
Conductor Mecánico -Gruas-Máquinas Pesadas	1.495,91	15,15	52,71	105,46	158,21	210,91
Conductor	1.476,73	14,89	51,79	103,55	155,32	207,05
Conductor Furgon y Vehiculo Ligero	1.424,69	14,53	49,74	99,51	149,32	199,05
Mozo Especialista	1.424,69	14,53	49,74	99,51	149,32	199,05
Capataz - factor	1.445,22	14,88	50,53	101,08	151,60	202,15
Capitonista	1.411,50	14,45	49,48	98,92	148,40	197,83
Ayudante	1.424,69	14,53	49,74	99,50	149,31	199,05
Auxiliar Almacen y Basculero	1.424,69	14,53	49,74	99,50	149,31	199,05
Ordenanza - cobranza facturas	1.373,30	14,20	48,13	96,22	144,32	192,43
Guardia -Vigilante- Portero	1.373,30	14,20	48,13	96,22	144,32	192,43
Personal Limpieza	1.373,30	14,20	48,13	96,22	144,32	192,43
Jefe Equipo taller	1.448,95	15,15	51,55	103,06	154,61	206,20
Oficial 1º Oficios	1.431,01	14,89	50,67	101,26	151,93	202,54
Oficial 2º Oficios	1.416,31	14,54	49,74	99,51	149,26	199,05
Mozo taller	1.414,06	14,40	49,48	98,92	148,40	197,83
Aprendiz						

DIETAS	NACIONAL		
		Comida	17,06
		Cena	17,06
		Pernocta	16,92
		Desayuno	7,26
	INTERNACIONAL		
		Comida	22,66
		Cena	22,66
		Pernocta	22,54
		Desayuno	9,67
QUEBRANTO DE MONEDA	0,3		
SEGURO COLECTIVO	Muerte		32.991,84
	I.P.Total, I.P. Absoluta, Gran Inv.		46.188,57
	Traslado Cadaver		6.598,36
ADR	Día	4,77	
	Mes	105,28	
GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA	Mes	168,39	

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/06353

CONVENIOS COLECTIVOS

Conselleria de Educación, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Educación, Universidades y Empleo

2024/07152 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajería de la provincia de Valencia. Código: 46000585011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y LABORA de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión negociadora del convenio colectivo sectorial del Transporte de Mercancías por carretera, Logística y Mensajería de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 17 de enero de 2024, por el que se acuerda las tablas salariales para el año 2024, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo Y LABORA, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo.

RESUELVE

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, a 21 de mayo de 2024. —La directora territorial de Educación, Universidades y Empleo, Inmaculada Beatriz Murgui Muñoz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/07152

ACTA DE ACUERDO PARCIAL DE LA MESA NEGOCIADORA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERÍAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

==========

Siendo las 12 horas del día 17 de enero de 2024 se reúnen en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (FVET), los componentes de la mesa negociadora del convenio colectivo para el sector de Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías para la Provincia de Valencia, que se reseñan a continuación al objeto de formalizar el presente Acuerdo Parcial alcanzado en el seno de la negociación sobre incremento salarial y tablas salariales 2024.

REPRESENTACION EMPRESARIAL

Por la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logistica (FVET)

Titulares

D. Carlos Prades Torres

D. Juan Fco. Ortega Villanueva

D. Jaime Agramunt Font de Mora

D. Carlos García Viana

D. Pascual Morell Andrés

D. Rafael Cerezo Romero

D. David Jaime García

D. Juan Martinez Mellado

Asesores

D. Enrique Torrent Gilabert

D. David Pérez Mut

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/07152

REPRESENTACION SINDICAL

Por la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FeSMC-UGT. P.V.)

Titulares

D. José Blanco Rastoll

D. Lorenzo Caba Tello

Dª. Marta Olmeda Zomeño

Dña. Ana Isabel Sequedo Paredes

D. Ángel Molledo Jorge

D. Antonio Herrero Fernandez

Asesores

D. Enrique Sorní Bori

Dª. Beatriz Foronda Cataño

Por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. PV.

Titulares

D. Francisco Prieto Cebrián

D. Martín Sánchez García

D. Iñaki López Román

D. Julio Iranzo Molina

D. Juan Carlos Espinosa Hernández

Dª. Amparo Martínez Romero

Asesores

D. Francisco Gimeno Sanchis

D. Jacinto Parrilla Sanz

Alcanzando todos ellos, los siguientes acuerdos parciales:

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/07152

PRIMERO. - Aprobar la tabla salarial con el incremento para el año 2024 con efectos económicos al 1 de enero de 2024, siendo efectivas al mes siguiente de su publicación en el B.O.P.

Incremento salarial inicial para 2024: 3% sobre las tablas del año 2023.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024, establecido por el INE, fuera superior a 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

Esta revisión salarial por la diferencia servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales de 2025, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos.

SEGUNDO. - Delegar en D. Enrique Torrent Gilabert, para que, en nombre y representación de esta mesa negociadora, realice los trámites necesarios para el correspondiente depósito, registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia, de la presente Acta de Acuerdo Parcial.

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman la presente acta, en fecha y lugar indicados, los integrantes de la mesa negociadora.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/07152

TABLAS SALARIALES AÑO 2024

Tablas 2023 revalorizadas 3%

	SALARIO BASE	HORA EXTRA	ANTIGÜEDAD 5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Director Sucursal y/o Departamento	1.965,54	21,05	75,26	150,54	225,86	301,12
Técnico de grado Superior	1.866,84	20,01	70,73	141,53	212,29	283,07
Técnico de grado Medio	1.502,07	15,78	54,45	108,89	163,36	217,79
Jefe de Servicio	1.965,54	21,05	75,26	150,54	225,86	301,12
Jefe de Sección	1.604,73	16,37	58,70	117,40	176,11	234,83
Jefe de Negociado	1.538,84	15,58	55,68	111,31	166,94	222,61
Jefe de Taller	1.644,56	17,35	60,53	121,05	181,60	242,10
Inspector Principal	1.802,52	19,19	67,77	135,56	203,34	271,12
Encargado General	1.522,00	15,85	54,91	109,76	164,71	219,62
Contramaestre o Encargado Taller	1.505,15	15,73	54,06	108,13	162,21	216,29
Jefe de Tráfico 1ª	1.522,00	15,85	54,91	109,76	164,71	219,62
Jefe de Tráfico 2ª	1.479,01	15,50	52,90	105,84	158,73	211,65
Inspector Visitador	1.479,01	15,50	52,90	105,84	158,73	211,65
Oficial de Primera	1.471,39	14,89	52,60	105,20	157,81	210,44
Oficial de Segunda	1.440,76	14,54	51,19	102,31	153,50	204,66
Agente comercial	1.440,76	14,54	51,19	102,31	153,50	204,66
Encargado Almacen y/o Garaje	1.465,29	15,15	52,28	104,61	156,89	209,19
Auxiliar Adm - Telefonista	1.394,75	14,42	49,08	98,21	147,29	196,39
Aspirante	1.110,23					
Conductor Mecánico -Gruas-Máquinas Pesadas	1.495,91	15,15	52,71	105,46	158,21	210,91
Conductor	1.476,73	14,89	51,79	103,55	155,32	207,05
Conductor Furgon y Vehiculo Ligero	1.424,69	14,53	49,74	99,51	149,32	199,05
Mozo Especialista	1.424,69	14,53	49,74	99,51	149,32	199,05
Capataz - factor	1.445,22	14,88	50,53	101,08	151,60	202,15
Capitonista	1.411,50	14,45	49,48	98,92	148,40	197,83
Ayudante	1.424,69	14,53	49,74	99,50	149,31	199,05
Auxiliar Almacen y Basculero	1.424,69	14,53	49,74	99,50	149,31	199,05
Ordenanza - cobranza facturas	1.373,30	14,20	48,13	96,22	144,32	192,43
Guardia -Vigilante- Portero	1.373,30	14,20	48,13	96,22	144,32	192,43
Personal Limpieza	1.373,30	14,20	48,13	96,22	144,32	192,43
Jefe Equipo taller	1.448,95	15,15	51,55	103,06	154,61	206,20
Oficial 1º Oficios	1.431,01	14,89	50,67	101,26	151,93	202,54
Oficial 2º Oficios	1.416,31	14,54	49,74	99,51	149,26	199,05
Mozo taller	1.414,06	14,40	49,48	98,92	148,40	197,83
Aprendiz						

DIETAS	NACIONAL		
		Comida	17,06
		Cena	17,06
		Pernocta	16,92
		Desayuno	7,26
	INTERNACIONAL		
		Comida	22,66
		Cena	22,66
		Pernocta	22,54
		Desayuno	9,67

QUEBRANTO DE MONEDA	0,3	
SEGURO COLECTIVO	Muerte	32.991,84
	I.P.Total, I.P. Absoluta, Gran Inv.	46.188,57
	Traslado Cadaver	6.598,36
ADR	Día	4,77
	Mes	105,28
GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA	Mes	168,39

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2024/07152

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Empleo y Labora

2025/04129 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia. Código: 46000585011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Empleo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 20 de enero de 2025, por el que se acuerda la actualización y cierre definitivo de las tablas salariales para el año 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Empleo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1.ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 41.2 f) de la Orden 9/2024, de 25 de abril, de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 136/2023, de 10 de agosto, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Universidades y Empleo, Orden vigente hasta que se dicte la Orden de desarrollo del Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo.

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 8 de abril de 2025.—La directora territorial de Empleo y Labora, María Lurueña Ruiz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/04129

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERIAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Siendo las 17,30 horas del día 20 de enero de 2025 se reúnen, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística, los abajo firmantes, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia, en representación de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT) País Valencia; la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. País Valencia y la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (FVET).

Las partes han llegado a los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO. - Mantener el redactado del Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia nº 95 de fecha 17 de mayo de 2.024, con la sola modificación de las tablas salariales que se adjuntan.

SEGUNDO. - Proceder a la actualización y cierre definitivo de las tablas salariales para el año 2.025, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2.025, siendo efectivas al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

TERCERO. - Delegar en D. Enrique Torrent Gilabert, para que, en nombre y representación de esta Comisión Paritaria, realice los trámites necesarios para el correspondiente depósito, registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman la presente acta, en fecha y lugar indicados.

Por Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística

Carlos Prades Torres

Juan Ortega Villanueva

Lydia Pérez Bonet

Alfonso García de la Puente Molinero

Pascual Morell Andrés

Enrique Torrent Gilabert

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/04129

Por Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. País Valencia

Julio Iranzo Molina Juan Carlos Espinosa Hernández Adolfo Mendiri Ossorno

Por Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT)

Antonio Ferrero Rubio Marta Olmedo Zomeño Ángel Molledo Jorge

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/04129

TABLAS SALARIALES AÑO 2025

Tablas 2024 revalorizadas 3%

	SALARIO	HORA	ANTIGÜEDAD			
	BASE	EXTRA	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Director Sucursal y/o Departamento	2.024,51	21,68	77,52	155,06	232,64	310,15
Técnico de grado Superior	1.922,85	20,61	72,85	145,78	218,66	291,56
Técnico de grado Medio	1.547,13	16,25	56,08	112,16	168,26	224,32
Jefe de Servicio	2.024,51	21,68	77,52	155,06	232,64	310,15
Jefe de Sección	1.652,87	16,86	60,46	120,92	181,39	241,87
Jefe de Negociado	1.585,01	16,05	57,35	114,65	171,95	229,29
Jefe de Taller	1.693,90	17,87	62,35	124,68	187,05	249,36
Inspector Principal	1.856,60	19,77	69,80	139,63	209,44	279,25
Encargado General	1.567,66	16,33	56,56	113,05	169,65	226,21
Contramaestre o Encargado Taller	1.550,30	16,20	55,68	111,37	167,08	222,78
Jefe de Tráfico 1ª	1.567,66	16,33	56,56	113,05	169,65	226,21
Jefe de Tráfico 2ª	1.523,38	15,97	54,49	109,02	163,49	218,00
Inspector Visitador	1.523,38	15,97	54,49	109,02	163,49	218,00
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Oficial de Primera	1.515,53	15,34	54,18	108,36	162,55	216,75
Oficial de Segunda	1.483,98	14,98	52,73	105,38	158,11	210,80
Agente comercial	1.483,98	14,98	52,73	105,38	158,11	210,80
Encargado Almacen y/o Garaje	1.509,25	15,60	53,85	107,75	161,60	215,47
Auxiliar Adm - Telefonista	1.436,59	14,85	50,55	101,16	151,71	202,28
Aspirante	1.143,54					
GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO						
Conductor Mecánico -Gruas-Máquinas Pesadas	1.540,79	15,60	54,29	108,62	162,96	217,24
Conductor	1.521,03	15,34	53,34	106,66	159,98	213,26
Conductor Furgon y Vehiculo Ligero	1.467,43	14,97	51,23	102,50	153,80	205,02
Mozo Especialista	1.467,43	14,97	51,23	102,50	153,80	205,02
Capataz - factor	1.488,58	15,33	52,05	104,11	156,15	208,21
Capitonista	1.453,85	14,88	50,96	101,89	152,85	203,76
Ayudante	1.467,43	14,97	51,23	102,49	153,79	205,02
Auxiliar Almacen y Basculero	1.467,43	14,97	51,23	102,49	153,79	205,02
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES						
Ordenanza - cobranza facturas	1.414,50	14,63	49,57	99,11	148,65	198,20
Guardia -Vigilante- Portero	1.414,50	14,63	49,57	99,11	148,65	198,20
Personal Limpieza	1.414,50	14,63	49,57	99,11	148,65	198,20
Jefe Equipo taller	1.492,42	15,60	53,10	106,15	159,25	212,39
Oficial 1º Oficios	1.473,94	15,34	52,19	104,30	156,49	208,62
Oficial 2º Oficios	1.458,80	14,98	51,23	102,50	153,74	205,02
Mozo taller	1.456,48	14,83	50,96	101,89	152,85	203,76
Aprendiz						

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/04129

DIETAS	NACIONAL		
		Comida	17,57
		Cena	17,57
		Pernocta	17,43
		Desayuno	7,48
	INTERNACIONAL		
		Comida	23,34
		Cena	23,34
		Pernocta	23,22
		Desayuno	9,96
QUEBRANTO DE MONEDA	0,31		
SEGURO COLECTIVO	Muerte		33.981,60
	I.P.Total, I.P. Absoluta, Gran Inv.		47.574,23
	Traslado Cadaver		6.796,31
ADR	Día	4,91	
	Mes	108,44	
GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA	Mes	173,44	

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/04129

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/07859 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia. Código: 46000585011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y LABORA de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo sectorial del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia.

VER ANEXO

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo señalado anteriormente, suscrito el día 20 de enero de 2025, respecto a la consideración de los días festivos para el año 2025, de acuerdo con lo establecido en el artículo 15 punto b) del convenio colectivo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 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 los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve

Primero: Ordenar su depósito e inscripción en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con notificación a la representación de la comisión negociadora.

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

València, 27 de junio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07859

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERIAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Siendo las 16,30 horas del día 20 de enero de 2025 se reúnen, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística, los abajo firmantes, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia, en representación de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT) País Valencia; la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. País Valencia y la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (FVET).

Las partes han llegado a los siguientes ACUERDOS:

1º De acuerdo con el apartado b) del artículo 15 del Convenio, para el año 2025 se considerará festivo uno de los siguientes días:

-2 de mayo

-18 de marzo

-17 de abril

-10 de octubre

La elección del día no puede coincidir con las festividades locales aplicables al centro de trabajo.

Y ello salvo acuerdo en contrario entre empresa y representación legal de los trabajadores que podrán fijar cualquier otro día en función de las necesidades productivas de la empresa. En todo caso, y aunque todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar uno de dichos festivos, no necesariamente toda la plantilla de las empresas los tiene que disfrutar en el mismo día, pudiéndose disfrutar los festivos dividendo la plantilla por secciones o departamentos para disfrutar de los mismos y siempre teniendo en cuenta las necesidades productivas de la empresa.

2º Delegar en D. Enrique Torrent Gilabert, para que, en nombre y representación de esta Comisión Paritaria, realice los trámites necesarios para el correspondiente depósito, registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07859

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman la presente acta, en fecha y lugar indicados.

Por Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística

Carlos Prades Torres Juan Ortega Villanueva Lydia Pérez Bonet

Alfonso García de la Puente Molinero Pascual Morell Andrés Enrique Torrent Gilabert

Por Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. País Valencia

Martín Sánchez García Francisco Prieto Cebrián Adolfo Mendiri de Ossorno

Por Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT)

Antonio Herrero Fernández Marta Olmeda Zomeño Ángel Molledo Jorge

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2025/07859

ADMINISTRACIÓN CENTRAL

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/01761 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo de actualización y cierre definitivo de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo Sectorial del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia. Código de Convenio: 46000585011981.*

ANUNCIO

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo suscrito el día 2 de febrero de 2026 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo Sectorial del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia, por el que se acuerda mantener el redactado del Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia n.º 95, de fecha 17 de mayo de 2024, con la sola modificación de las tablas salariales, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 33 del citado convenio.

Dicho acuerdo establece proceder a la actualización y cierre definitivo de las tablas salariales para el año 2026, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2026, siendo efectivas al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Asimismo, el acuerdo faculta expresamente a D. Enrique Torrent Gilabert para que, en nombre y representación de la Comisión Paritaria, realice los trámites necesarios para su depósito, registro y posterior publicación.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 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 en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Se hace constar que las condiciones salariales pactadas se entienden sin perjuicio de la aplicación directa de la normativa vigente, en particular la relativa al salario mínimo interprofesional, conforme a lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2.f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de dicha Conselleria, modificado por el Decreto 88/2025, de 10 de junio, del Consell.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01761

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo de actualización y cierre definitivo de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio Colectivo Sectorial del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la provincia de Valencia en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

Segundo: Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

València, 13 de febrero de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01761

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERÍAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Siendo las 11,30 horas del día 2 de febrero de 2026 se reúnen, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística, los abajo firmantes, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia, en representación de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT) País Valencia; la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. País Valencia y la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (FVET).

Las partes han llegado a los siguientes ACUERDOS:

PRIMERO. - Mantener el redactado del Convenio Colectivo publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia nº 95 de fecha 17 de mayo de 2.024, con la sola modificación, de acuerdo con el artículo 33, de las tablas salariales que se adjuntan.

SEGUNDO. - Proceder a la actualización y cierre definitivo de las tablas salariales para el año 2.026, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2.026, siendo efectivas al mes siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

TERCERO. - Delegar en D. Enrique Torrent Gilabert, para que, en nombre y representación de esta Comisión Paritaria, realice los trámites necesarios para el correspondiente depósito, registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Valencia.

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman la presente acta, en fecha y lugar indicados.

Por Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística

Carlos Prades Torres Juan Ortega Villanueva Lydia Pérez Bonet

Alfonso García de la Puente Molinero Carlos García Viana Enrique Torrent Gilabert

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01761

Por Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. País Valencia

Julio Iranzo Molina Juan Carlos Espinosa Hernández Iñaki López Román

Por Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT)

Antonio Ferrero Rubio Marta Olmeda Zomeño Ángel Molledo Jorge

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01761

TABLAS SALARIALES AÑO 2026

Tablas 2025 revalorizadas 2,5%	SALARIO BASE	HORA EXTRA	ANTIGÜEDAD 5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO						
Director Sucursal y/o Departamento	2.075,12	22,22	79,46	158,93	238,45	317,91
Técnico de grado Superior	1.970,92	21,13	74,67	149,42	224,13	298,85
Técnico de grado Medio	1.585,81	16,66	57,49	114,96	172,47	229,93
Jefe de Servicio	2.075,12	22,22	79,46	158,93	238,45	317,91
Jefe de Sección	1.694,19	17,28	61,97	123,95	185,93	247,92
Jefe de Negociado	1.624,63	16,45	58,78	117,52	176,25	235,02
Jefe de Taller	1.736,24	18,32	63,90	127,80	191,72	255,60
Inspector Principal	1.903,01	20,26	71,55	143,12	214,68	286,23
Encargado General	1.606,85	16,73	57,97	115,88	173,89	231,86
Contramaestre o Encargado Taller	1.589,06	16,61	57,07	114,16	171,25	228,35
Jefe de Tráfico 1ª	1.606,85	16,73	57,97	115,88	173,89	231,86
Jefe de Tráfico 2ª	1.561,46	16,36	55,85	111,74	167,58	223,45
Inspector Visitador	1.561,46	16,36	55,85	111,74	167,58	223,45
GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO						
Oficial de Primera	1.553,42	15,72	55,53	111,06	166,61	222,17
Oficial de Segunda	1.521,08	15,35	54,04	108,01	162,06	216,07
Agente comercial	1.521,08	15,35	54,04	108,01	162,06	216,07
Encargado Almacen y/o Garaje	1.546,98	15,99	55,19	110,44	165,64	220,85
Auxiliar Adm - Telefonista	1.472,51	15,22	51,82	103,69	155,50	207,34
Aspirante	1.172,13					
GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO						
Conductor Mecánico -Gruas-Máquinas Pesadas	1.579,31	15,99	55,65	111,34	167,03	222,67
Conductor	1.559,06	15,72	54,68	109,32	163,98	218,59
Conductor Furgon y Vehiculo Ligero	1.504,12	15,34	52,51	105,05	157,63	210,15
Mozo Especialista	1.504,12	15,34	52,51	105,05	157,63	210,15
Capataz - factor	1.525,79	15,71	53,35	106,72	160,05	213,42
Capitonista	1.490,19	15,26	52,24	104,43	156,67	208,86
Ayudante	1.504,12	15,34	52,51	105,05	157,63	210,15
Auxiliar Almacen y Basculero	1.504,12	15,34	52,51	105,05	157,63	210,15
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES						
Ordenanza - cobranza facturas	1.449,86	14,99	50,81	101,59	152,37	203,16
Guardia -Vigilante- Portero	1.449,86	14,99	50,81	101,59	152,37	203,16
Personal Limpieza	1.449,86	14,99	50,81	101,59	152,37	203,16
Jefe Equipo taller	1.529,73	15,99	54,42	108,81	163,23	217,70
Oficial 1º Oficios	1.510,79	15,72	53,49	106,91	160,40	213,83
Oficial 2º Oficios	1.495,27	15,35	52,51	105,06	157,58	210,15
Mozo taller	1.492,89	15,20	52,24	104,43	156,67	208,86
Aprendiz						

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01761

DIETAS	NACIONAL	
	Comida	18,01
	Cena	18,01
	Pernocta	17,87
	Desayuno	7,67
	INTERNACIONAL	
	Comida	23,92
	Cena	23,92
	Pernocta	23,80
	Desayuno	10,21

QUEBRANTO DE MONEDA	0,32	
SEGURO COLECTIVO	Muerte	34.831,14
	I.P.Total, I.P. Absoluta, Gran Inv.	48.763,59
	Traslado Cadaver	6.966,22
ADR	Día	5,03
	Mes	111,15
GRUA MOVIL AUTOPROPULSADA	Mes	177,78

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/01761

CONVENIOS COLECTIVOS

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2026/05080 *Anuncio de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora sobre la resolución que dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la comisión paritaria del convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, por la que se fijan los días que podrán considerarse festivos para el año 2026. Código de convenio: 46000585011981.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del acuerdo suscrito por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia por la que se fijan los días que podrán considerarse festivos para el año 2026.

Vista la solicitud de inscripción del acuerdo suscrito el día 2 de febrero de 2026 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia, por el que, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.b) del citado convenio colectivo, se fijan los días que podrán considerarse festivos para el año 2026.

Visto lo dispuesto en el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre; en los artículos 2.1.a) y 8.3 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 en los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia es competente para resolver, de conformidad con lo establecido en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y en el Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad, en particular los artículos 1, 12.j) y 18, así como en la disposición transitoria única del citado decreto, en tanto se aprueba la orden de desarrollo.

Resuelve

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del acuerdo suscrito el día 2 de febrero de 2026 por la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/05080

planes de igualdad, con notificación a la representación de la Comisión Paritaria, así como su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

VER ANEXO

València, 28 de abril de 2026.—La directora Territorial de Trabajo y Labora, Silvia Olga Enguix Gadea.

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/05080

ACTA DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERIAS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA

Siendo las 12,30 horas del día 2 de febrero de 2026 se reúnen, en los locales de la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística, los abajo firmantes, miembros de la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo del sector del Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Mensajerías de la Provincia de Valencia, en representación de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMCUGT) País Valencia; la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. País Valencia y la Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (FVET).

Las partes han llegado a los siguientes ACUERDOS:

1º De acuerdo con el apartado b) del artículo 15 del Convenio, para el año 2026 se considerará festivo uno de los siguientes días:

- 5 de enero
- 18 de marzo
- 20 de marzo
- 2 de abril
- 7 de diciembre

La elección del día no puede coincidir con las festividades locales aplicables al centro de trabajo.

Y ello salvo acuerdo en contrario entre empresa y representación legal de los trabajadores que podrán fijar cualquier otro día en función de las necesidades productivas de la empresa. En todo caso, y aunque todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar uno de dichos festivos, no necesariamente toda la plantilla de las empresas los tiene que disfrutar en el mismo día, pudiéndose disfrutar los festivos dividendo la plantilla por secciones o departamentos para disfrutar de los mismos y siempre teniendo en cuenta las necesidades productivas de la empresa.

2º Delegar en D. Enrique Torrent Gilabert, para que, en nombre y representación de esta Comisión Paritaria, realice los trámites necesarios para el correspondiente depósito, registro y posterior publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Y para que conste, en prueba de conformidad, firman la presente acta, en fecha y lugar indicados.

Por Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística

Carlos Prades Torres Juan Ortega Villanueva Lydia Pérez Bonet
Alfonso García de la Puente Pascual Morell Andrés Enrique Torrent Gilabert
Molinero

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/05080

Por Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC. OO. País Valencia

Martín Sánchez García Francisco Prieto Cebrián Adolfo Mendiri de Ossorno

Por Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (FESMC-UGT)

Antonio Herrero Fernández Marta Olmeda Zomeño Ángel Molledo Jorge

Verificable en https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/05080