Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 111 de 12/06/2025

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO Y LABORA

4202 *RESOLUCIÓN CONVENIO COLECTIVO TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial y publicación del Convenio Colectivo para el **TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE** – Código convenio 03000665011981

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Con fecha 13/03/2025 se remitió al Registro de Convenios de Alicante texto nuevo del convenio colectivo para la actividad del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Alicante. Dicho convenio ha sido suscrito, por la parte empresarial, por la Federación Provincial de Asociaciones de Empresarios de Transporte de Mercancías de Alicante (FETRAMA) y, por la parte social, por el sindicato UGT.

II. En fecha 14/03/2025, de acuerdo con la tramitación habitual, se solicitó informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, habiéndose recibido en esta Dirección Territorial el 10/04/2025.

III. En fecha 7/05/2025 se efectuó requerimiento a la comisión negociadora para subsanar varias deficiencias observadas en el articulado del convenio. Este requerimiento fue atendido presentando subsanación en fecha 26/05/2025.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47 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.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:

- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.

- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial **ACUERDA:**

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la representación de la comisión negociadora, y depósito del texto original del Convenio.

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

Alicante, 29 de mayo de 2025

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.

TITULO 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 mujeres como a hombres que desarrollan su trabajo dentro del Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante.

Artículo 1 *Ámbito territorial*

El presente Convenio Colectivo tiene por objeto regular las condiciones de trabajo en el Sector del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Alicante, y es de aplicación a todas las Empresas que tengan su domicilio en la provincia de Alicante, y aquellas otras que, aunque la razón social radique en otra provincia, tengan establecimientos o centros de trabajo dentro de la citada provincia de Alicante y en lo relativo al personal adscrito a las mismas.

Artículo 2 *Ámbito funcional*

Este Convenio, a partir de su entrada en vigor, es de aplicación a todas las Empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes regulados por la Ley 16/1987 y reformada por la Ley 9/2013, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera con vehículos de tracción mecánica y aquellas otras empresas que desarrollen actividades auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de Mensajería y Logística, entendiendo por ésta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y el transporte, que se incluyan en la cadena de suministro con independencia de si éstas actividades se realizan a temperatura dirigida, o no.

Igualmente, este Convenio, será de aplicación a las empresas de transporte de muebles y mudanzas, transportes internacionales, transportes de mercancías peligrosas y a todos aquellos tipos de transportes que, aun no estando mencionados en este texto, estén regidos por el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera. Se incluyen en este Convenio las Asociaciones y Federaciones de ámbito provincial que desarrollen sus funciones para empresas de transporte de mercancías por carretera y cuyos asociados/as sean empresas pertenecientes a este sector.

Se excluyen de este Convenio todas aquellas empresas que para el desarrollo de las actividades de mensajería y recadería no requieran estar en posesión de ningún título habilitante de los regulados en las normas mencionadas en el primer párrafo de este precepto.

En virtud del principio de unidad de empresa, este convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; entendiendo por actividad principal.

Si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, como las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la empresa, es decir, todo aquello que forma parte de la actividad de la empresa y que, por tanto, es inherente e indispensable al fin de dicha empresa, y se incorpora al resultado final de la misma.

Artículo 3 *Ámbito personal*

El presente Convenio Colectivo afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas regidas por el mismo, con excepción de los cargos de Alta Dirección o miembros del Consejo de Administración y todos aquellos trabajadores/as a los que se nombran de forma expresa, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4 *Ámbito temporal*

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el **uno de enero de dos mil veinticuatro hasta el treinta y uno de diciembre de dos mil veintisiete**, salvo denuncia de rescisión o revisión, o salvo que cualquiera de las partes solicite la revisión en las condiciones legales previstas con una antelación de, al menos, dos meses.

Tanto la denuncia de rescisión como la de revisión se deberán efectuar de forma expresa y fehaciente, por cualquier medio de los admitidos en Derecho.

Efectuada la denuncia, las partes deberán comenzar la negociación en el plazo de un mes, y vencido el mismo, sus cláusulas normativas continuarán vigentes hasta alcanzar un acuerdo de la misma naturaleza.

Artículo 5 *Garantías personales*

Todas las condiciones económicas y de cualquier índole contenidas en el presente Convenio, estimadas en su conjunto, tienen la condición de mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o condiciones actualmente existentes en las distintas Empresas que impliquen una condición más beneficiosa para su personal Trabajador en relación con las pactadas en este Convenio, subsistirán como garantía personal para las personas trabajadoras que vengan disfrutando de ellas.

Operarán la compensación y la absorción, entre conceptos homogéneos, cuando los salarios realmente abonados en su conjunto y cómputo anual sean más favorables para las personas trabajadoras que los fijados en el presente Convenio.

Esta absorción afecta a todos los conceptos contenidos en el artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6 *.-Legislación supletoria y Concurrencia de Convenios*

En lo no dispuesto expresamente en este Convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29/03/2012, o cualquiera de sus prórrogas, en el **Reglamento 1561/1995**, sobre jornadas especiales de trabajo, en el Real Decreto 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2006, o en cualquier otra disposición legal que, en su caso, fuese de aplicación.

Artículo 7. *Vinculación a la totalidad*

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo han sido aceptadas por las partes ponderándose globalmente. La estimación de alguna demanda de impugnación de parte de este convenio colectivo no conlleva la declaración de la nulidad total del mismo, y por tanto la consecuencia normal de esta estimación sea la declaración de nulidad del artículo o artículos concretos que fueron objeto de tal impugnación. En este caso, cualquiera de las partes podrá exigir a la otra la renegociación del artículo impugnado o del convenio. Mientras se renegocie, la norma convencional continuará vigente, con excepción de las cláusulas declaradas judicialmente nulas.

El presente Convenio, a partir de su entrada en vigor, deroga el anterior existente publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Alicante nº 76 de fecha 19 de abril de 2023.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores, este Convenio puede disponer sobre los derechos reconocidos en el Convenio Colectivo anterior, por éste derogado, en cuyo caso se aplicará íntegramente lo regulado en este Convenio.

Se podrán adoptar acuerdos parciales para la modificación o adaptación de alguno o algunos de sus contenidos con el fin de adaptarlos a la normativa posterior a la entrada en vigor y que afecte a alguno/s de sus contenidos. Estos acuerdos tendrán la vigencia que las partes determinen.

Artículo 8 *Reconocimiento de las partes*

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado por las representaciones legitimadas de la Federación Provincial de Empresarios del Transporte de Mercancías de la provincia de Alicante y por los Sindicatos Comisiones Obreras y la Unión General de Trabajadores, quienes reuniendo las condiciones de legitimación establecidas en los artículos 87 y 88 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), se reconocieron mutua capacidad para intervenir en la negociación de este Convenio, haciendo constar que todo su articulado ha sido suscrito por mayoría, firmado el texto Fetrama y Ugt.

Artículo 9 *Comisión Paritaria*

Se crea una Comisión Paritaria, compuesta por mitades, por un máximo de ocho miembros que serán designados de entre los componentes de la Mesa Negociadora de este Convenio Colectivo y correspondiendo cuatro vocalías a la parte empresarial y otras cuatro a la parte social, que estará presidida por el Presidente/a de la Mesa Negociadora de este Convenio o por la persona que, a tal efecto, sea designada por las partes firmantes de este Convenio.

Ante la imposibilidad de asistencia de uno de los Vocales de esta Comisión a cualquiera de las sesiones que el citado órgano celebre, se podrá delegar la representación por escrito en cualquier otro Vocal.

El Presidente/a a instancia de cualquiera de las partes, convocará a la Comisión Paritaria en un plazo no superior a siete días a contar desde la fecha de recepción de la solicitud.

Sin perjuicio de las competencias que tiene atribuidas por la legislación competente, corresponde a la Comisión Paritaria el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación del presente Convenio Colectivo.

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, por acuerdo entre Empresa y los Representantes de los Trabajadores, previo periodo de consultas, se podrá proceder a la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en este Convenio y que afectan a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo y si, para alcanzar el mismo, se han cumplido los requisitos previstos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, dicho acuerdo deberá ser notificado a la Comisión Paritaria.

En caso de desacuerdo, durante el periodo de consultas, las partes podrán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, la cual, dispondrá de un plazo de siete días como máximo para resolver la misma, a contar desde la fecha en que ésta le fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la Comisión Paritaria, o ésta no alcance un acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a Centros de Trabajo de la Empresa situados en el territorio de más de Comunidad Autónoma, y en los demás casos, a los órganos correspondientes de la respectiva Comunidad Autónoma.

El Laudo Arbitral emitido tendrá la misma eficacia que los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos que finalicen con la inaplicación de las condiciones de trabajo, deberá ser comunicado a la Autoridad Laboral a los solos efectos de depósito.

En el caso de una Empresa en la que se hubiese inaplicado el presente Convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, de acuerdo con el contenido del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, la Comisión Paritaria podrá proceder, a instancia de parte y fundamentando la petición, a la revisión del cumplimiento de los requisitos en los que se motivó el acuerdo de inaplicación del Convenio. Para ello, y de conformidad con el contenido del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, los Representantes de los Trabajadores que firmaron el acuerdo de inaplicación, o quienes legalmente les hubieran sustituido, tendrán acceso a la información precisa que acredite que dicha empresa sigue reuniendo los requisitos que originaron la inaplicación, y una vez pasados seis meses desde la fecha de entrada en vigor de dicha inaplicación.

Cuando la inaplicación del presente Convenio Colectivo esté referida únicamente a causas económicas y como consecuencia de ello al sistema de remuneración y cuantía salarial, los Representantes de los Trabajadores y la Empresa respetando la libre voluntad de ambas partes, ello de conformidad con los dispuesto en el artículo 3.c del Estatuto de los Trabajadores, pactarán, en su caso, en el acuerdo de inaplicación, que la disminución salarial que suponga la inaplicación sea ponderada con las pérdidas que la Empresa acredite en los dos últimos trimestres consecutivos previos a la fecha de adopción del acuerdo de inaplicación, estableciendo para ello, las partes, los parámetros adecuados conforme a las particularidades de cada empresa, y cumpliendo con los requisitos de documentación que siguen:

a) Memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa.

b) Cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos.

c) Si la situación económica negativa alegada consiste en previsión de pérdidas, se deberá informar sobre los criterios utilizados para su estimación.

d) Si se trata de disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, la Empresa deberá aportar la documentación fiscal o contable acreditativa de dicha disminución.

e) Si se tratase de un grupo de empresa con obligación de formular Cuentas Consolidadas, deberá acompañarse de las Cuentas Anuales e Informe de Gestión consolidado.

La Comisión Paritaria, oídas a las partes y estudiada la documentación que aporten, dispondrá de un plazo de siete días laborables para emitir el correspondiente informe desde la fecha en que la solicitud de revisión le haya sido planteada. En caso de acuerdo, dicho informe tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que el Convenio Colectivo.

En caso de no alcanzarse acuerdo, las partes deberán recurrir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios cuando la inaplicación del Convenio afecte a Centros de Trabajo de la Empresa que estén situados en más de una Comunidad Autónoma, y en el resto de casos, al Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva de la Comunidad Valenciana.

Tanto en caso de acuerdo como en el caso de que hubiese que recurrir a los órganos citados en el párrafo anterior, la resolución que recaiga deberá ser comunicada a la Autoridad Laboral.

Artículo 10 *Resolución extrajudicial de conflictos*

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan someterse a los procedimientos de solución de conflictos laborales del **VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales , publicado en el DOGV el 21 de marzo de 2023 (entrada en vigor el 1 de julio de 2023) , suscrito por la Comisión** Negociadora, estando integrada la misma, de parte empresarial, por la representación de la Confederación Empresarial Valenciana (CEV), y de parte sindical, por la representación de los sindicatos Confederación Sindical de Comisiones Obreras del País Valenciano (CCOO-PV) y Unión General de Trabajadores del País Valenciano UGT-PV), , para solucionar eficazmente las discrepancias que surjan en relación a las cláusulas del presente convenio

Artículo 11 *Subrogación*

Se establece que cuando una empresa a la que afecte el presente Convenio y que presta servicios logísticos, incluido el transporte y la distribución para grandes superficies comerciales, sea sustituida en nueva licitación por otra empresa que resulte adjudicataria de tales servicios, conforme dispone el artículo 44 del TRET, el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario

subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

TITULO II
EMPLEO Y CONTRATACION

Artículo 12 *Empleo y contratación*

1.- Clasificación.

El personal se clasifica según su permanencia en fijo y temporal.

A.- Personal Fijo.

Es el que se precisa de modo permanente para realizar el trabajo exigido por la explotación normal y que, contratado por tiempo indefinido, presta sus servicios de modo estable y continuado en la Empresa.

B.- Personal temporal.

Es el que se contrata en cualquiera de las modalidades vigentes de contratación temporal y de conformidad con la naturaleza del empleo. El personal temporal en igual categoría, función, jornada y rendimiento del personal fijo, percibirá la misma remuneración, excepto la correspondiente a la antigüedad.

2.- Ingreso.

El ingreso en la empresa estará sometido a un periodo de prueba. El empresario/a, durante dicho periodo de prueba, propondrá, y el trabajador realizará las experiencias que constituyen el objeto de la prueba, las cuales se corresponderán con las funciones a realizar según su categoría profesional.

Este periodo será el siguiente:

A.- 6 meses para el personal superior técnico titulado.

B.- 2 meses para el resto del personal.

C.- 1 mes para los contratos temporales de duración determinada.

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.

3.- Contratación.

Cuando se tengan que realizar contrataciones en prácticas y aprendizaje, éstas se regirán por las siguientes condiciones:

Contratos formativos para la obtención de la práctica profesional y de formación en alternancia.

Los contratos formativos y para la obtención de la práctica profesional o formación en alternancia se regirán por la normativa legal vigente en cada momento.

Contratos temporales por circunstancias de la producción y sustitución de la persona trabajadora.

Cuando las necesidades de las empresas lo requieran podrán realizarse contratos eventuales por circunstancias de la producción y sustitución de la persona trabajadora, que se regularán, en lo no previsto en este Convenio por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

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

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 podrá tener una duración máxima de hasta un año.

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

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.

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

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

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

Estos noventa días, no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

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

Contratos fijos discontinuos

Cuando las necesidades de la empresa lo requieran, podrán realizarse contratos fijos discontinuos para la realización de trabajos fijos y periódicos

dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante periodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

El contrato de trabajo fijo-discontinuo, conforme a lo dispuesto en el artículo 8.2 del TRET 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.

En caso de que el trabajador llamado para prestar servicios no acudiese ni justificase su ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja voluntaria automáticamente extinguiéndose su contrato de trabajo con la empresa. El trabajador 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 incorporación 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 que la empresa pueda llamar a los trabajadores siguientes en la lista de llamamiento. Si el trabajador no se presentase después del nuevo plazo de preaviso causará 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.

El orden de llamada de los trabajadores bajo esta modalidad contractual se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función del riguroso orden de la suspensión del contrato, de forma que será llamado primero el trabajador a quien se le suspendió el contrato en primer lugar conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron contratados.

El llamamiento se realizará por escrito y con un preaviso de al menos 48 horas de antelación a la fecha de incorporación del trabajador, pudiendo utilizarse para ello el correo electrónico, mensaje de texto o incluso aplicaciones móviles como WhatsApp, Telegram, etc., dependiendo de la información proporcionada por el propio trabajador y siempre y cuando sea el medio de comunicación habitual entre la empresa y sus trabajadores.

Los trabajadores fijos discontinuos tendrán preferencia para la ocupación de contratos indefinidos en la misma empresa siempre y cuando no se

trate de contrato bonificado y que su puesto, categoría y funciones sean las mismas que las del puesto vacante.

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.

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

Artículo 13 *Formación y Promoción Profesional*

Las partes negociadoras del Convenio se comprometen a promover, en el seno de sus respectivas Organizaciones, la formación de sus trabajadores/as pudiendo adscribirse a Acuerdos de Formación tanto promovidos por la Comunidad Valenciana, Entes Nacionales o Supranacionales.

La formación profesional permanente tiene como objetivo el progreso en la cualificación profesional y, por lo tanto, ampliar y actualizar las competencias profesionales que permitan, con mecanismos objetivos y evaluables, alcanzar niveles superiores. Para ello, las empresas pondrán en conocimiento del Personal Laboral las vacantes que se produzcan y el inicio del período para cubrir dichas vacantes, requisitos que han de reunir los candidatos, y fecha de finalización para presentarse.

La Representación Legal de los Trabajadores participará como observador para cumplir el principio de no discriminación y el principio de igualdad. La RLT podrá bloquear cualquier propuesta de acceso a la vacante que no se haya regido por estos principios y los siguientes elementos iniciales para la promoción profesional:

• Formación 40 %.

• Antigüedad 20 %.

• Responsabilidad 20 %.

• Capacidad 20 %.

La RLT participará en la definición de criterios objetivos y evaluables para garantizar la ausencia de discriminación en los procesos de promoción y ascenso profesional.

La antigüedad necesaria para la automaticidad en la promoción profesional se considerará bajo los siguientes intervalos:

El ascenso de Auxiliar Administrativo y Mozo de Almacén a Oficial de Segunda Administrativo y Ayudante o Mozo Especializado, respectivamente, se realizará a los dos años. Manteniendo como propios los cometidos de su categoría de origen.

El ascenso de Oficial de Segunda Administrativo a Oficial de Primera será automático a los seis años desde la adquisición por el trabajador/a de la categoría de Oficial de Segunda Administrativo.

Para el ascenso a los niveles superiores, tanto entre el personal administrativo como en los grupos III y IV – Personal de Movimiento y Personal de Talleres, cuando concurran vacantes, se someterá a oferta entre los interesados de acuerdo con los criterios establecidos en este artículo para la Promoción Profesional.

En caso de desacuerdo entre la Dirección de la Empresa y la Representación Legal de los Trabajadores podrán solicitar la mediación de la Comisión Paritaria, a instancia de cualquiera de las partes, para resolver las diferencias existentes.

Los trabajadores con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario.

Artículo 14 *Preaviso*

Cuando el contrato de trabajo se extinga por dimisión del trabajador/a, deberá mediar un preaviso de 30 días naturales cuando se trate de empleados pertenecientes al Grupo de Personal Superior y Técnico, y de 15 días naturales para el resto de las categorías profesionales.

El trabajador que dimita estará obligado a comunicarlo por escrito a la Dirección de la Empresa con la antelación mínima prevista en este artículo. La falta de preaviso o el retraso en su comunicación en el plazo correspondiente, facultará al empresario a deducir de la liquidación practicada al trabajador como saldo y finiquito, una cantidad equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en la comunicación.

Artículo 15 *Denuncia de los contratos de duración determinada*

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar, a la otra, la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior, dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Siempre se tendrá en cuenta la Legislación Laboral vigente.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16 *Clasificación general*

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 administrativo.

Grupo III: Personal de movimiento.

Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.

Artículo 17 *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.

17.1. Director/a de Área o Departamento.

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

17.2. Director/a o Delegado/a 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 la empresa.

Las personas que sean nombradas para ocupar puestos de trabajo de las categorías 18.1 y 18.2, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses. Si es personal ya empleado en la empresa el que promociona 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 ostentaran tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que hayan sido removidos, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

17.3. La Jefatura de Servicio.

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

17.4. Titulado/a de Grado Superior.

Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctorado o Licenciado, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

17.5. Titulado/a de Grado Medio.

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

17.6. Jefatura 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.

17.7. Jefatura 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.

17.8. Jefatura 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, el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/a General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

17.9. Jefatura 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 50 vehículos de la empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

17.10. Encargado/a General.

Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes de la Dirección o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen,

cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

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

17.11. Inspector/a – Visitador/a 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, accidentes o incidencias de cualquier tipo.

17.12. Jefatura 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 quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

Artículo 18 *Grupo II: Personal Administrativo*

Pertenecen a este grupo profesional todos las personas trabajadoras 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, de ofimática 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, 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:

18.1. Oficial de Primera.

Es el empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

18.2. Oficial de Segunda.

Pertenecen a esa categoría aquéllos que bajo la dependencia, en su caso, del responsable del departamento y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan en la empresa.

Se incluyen en esta categoría profesional las personas trabajadoras cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

18.3. Auxiliar Administrativo.

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

18.4. Telefonista.

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

Artículo 19 *Grupo III: Personal de Movimiento*

Pertenecen a este grupo todos las personas trabajadoras 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:

19.1. Encargado/a de Almacén.

Es el empleado, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, toma parte personal en el trabajo debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. 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.

19.2. Jefatura de Equipo.

Es el empleado/a que a las órdenes del Encargado/a General, del Encargado/a de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, toma parte personal en el trabajo ocupándose 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/a de Almacén.

La persona titular de la jefatura de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector- Visitador/a y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

19.3. Encargado/a de garaje, campas y otras dependencias.

Es el responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

19.4. Conductor/a Mecánico.

Es el empleado/a que, estando en posesión de conducción de la clase «C+E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C+E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 19.6.

19.5. Conductor/a.

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

19.6. Obligaciones específicas de los conductores/as, comunes a las categorías profesionales 19.4 y 19.5.

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

19.6. 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.

19.6. B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.

c) Efectuar el pre-enfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

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

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

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

19.7. Conductor/a Máquinas Elevadoras.

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

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

19.8. Conductor-Repartidor/a de vehículos ligeros.

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

19.9. Factor.

Es el empleado que a las órdenes de sus superiores recibirá y clasificará 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.

19.10. Capitonista.

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

19.11. Ayudante o Mozo Especializado.

Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

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

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. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, 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, salvo la descrita para el Conductor de Máquinas Elevadoras, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descaras de vehículos.

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

19.12. Auxiliar de Almacén-Basculero.

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

19.13. Mozo.

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

Artículo 20 *Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares*

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

20.1. 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.

20.2. Guarda.

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

20.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.

Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

20.4. Jefatura de Equipo de Taller.

Es el que, a las órdenes directas de un Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea

común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios.

20.5. 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.

20.6. 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.

20.7. Mozo Especializado de Taller.

Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

20.8. Peón.

Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

TITULO III
RETRIBUCIONES

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 21 *Régimen de retribuciones*

Las retribuciones del personal comprendido en el ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo se clasifican en:

- Salario Base.

- Complementos salariales.

- Complementos de carácter personal.

- Complementos de puesto de trabajo.

- Complementos de calidad o cantidad de trabajo.

- Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

- Complementos extrasalariales.

- Otros.

Artículo 22 *Salario Base*

Se entenderá por Salario Base la retribución correspondiente, en cada una de las categorías profesionales, a una actividad normal, durante la jornada normal de trabajo y que, como tal Salario Base se determinará en las tablas salariales incluidas como anexo en este convenio.

El Salario Base se considerará siempre referido a la jornada pactada en este Convenio. Si por acuerdo entre Empresa y Trabajadores se pactara una jornada con horarios restringidos, el Salario Base que corresponda será divisible por horas, abonándose el que resulte.

La Empresa está obligada a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor el mismo salario, tanto por salario base como por complementos salariales, sin discriminación alguna por razón de género.

CAPITULO II
COMPLEMENTOS SALARIALES

A) Complementos de carácter personal.

Artículo 23 *Antigüedad*

Con efectos al 1 de enero de 2.007 desapareció el concepto de antigüedad basado en bienios y quinquenios en el artículo 16 del Convenio Colectivo vigente hasta el 31 de diciembre de 2.005. Los derechos adquiridos por ese concepto subsistirán como garantía personal de los Trabajadores por la cuantía en que se venían percibiendo a 31 de diciembre de 2.006. Igualmente, a fin de compensar las expectativas y los derechos en curso de adquisición, al personal Trabajador que tuviera pendiente de consolidar un bienio o un quinquenio a 31 de diciembre de 2.006, se prorratearon

dichos derechos a esa fecha que se le abonaron con el fin de que a partir del 1 de enero de 2.007 permanezca como cláusula personal de garantía y absorbible con el nuevo concepto de antigüedad.

Aquellos Trabajadores que a fecha de 1 de enero de 2.007 y en sucesivos años mantengan un plus de antigüedad igual o superior al reseñado en las tablas incluidas en el presente Convenio y artículo mantendrán dicho plus como garantía personal inamovible, sin que se produzcan más incrementos.

A partir de 1 de enero de 2.007 el complemento personal de antigüedad consiste en aumentos periódicos cada cinco años de permanencia en la misma empresa con un máximo de 20 años, las cuales sufrirán el incremento anual en la forma prevista para el salario.

B) Complementos de puesto de trabajo.

Artículo 24 *Plus de peligrosidad.*

Las empresas que habitualmente se dediquen al transporte de mercancías peligrosas por carretera, abonarán a sus conductores que realicen dicho trabajo un plus de peligrosidad de **149,57 euros**, siempre y cuando estén en posesión del carné de mercancías peligrosas (T.P.C.). Cuando los conductores realicen de forma esporádica servicios con mercancías peligrosas con arreglo a los preceptos del Convenio ADR, percibirán por cada día **14,95€,** hasta un máximo de **149,57 €** mensuales.

Estos importes permanecerán inalterables durante la vigencia del convenio

Artículo 25 *Nocturnidad*

La retribución específica del trabajo nocturno de acuerdo con las precisiones establecidas en el número 1 del artículo 36 del ET, será del 25% sobre el Salario Base. El valor de la hora nocturna se calcular según la fórmula siguiente:

(Salario base mensual x 15 mensualidades) x 25%	= Valor H. Nocturna.
Jornada anual	

Salvo que la Empresa haya acordado con la Representación Legal de los Trabajadores la compensación del trabajo nocturno por descansos

compensatorios, en cuyo caso se compensaran durante los cuatro meses siguientes al mes durante el cual se generaron.

C) Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Artículo 26 *Gratificaciones extraordinarias*

Se reconoce a todas las personas trabajadoras el derecho a percibir las pagas extraordinarias de verano y Navidad, que consistirán en 30 días de Salario Base más antigüedad y/o el complemento personal de garantía, en su caso, que se abonarán en la primera quincena de julio y diciembre respectivamente.

Artículo 27 *Paga de Beneficios*

Todo el personal tendrá derecho a percibir una cantidad consistente en 30 días de Salario Base de Convenio, más antigüedad y/o el complemento personal de Garantía, en su caso, o la parte proporcional en función del tiempo trabajado durante el año anterior y que se abonará hasta el 31 de marzo del año siguiente.

Artículo 28 *Prorrateo de Pagas Extraordinarias*

Las Empresas podrán pactar con sus Trabajadores, de forma escrita o tácita, el abono prorrateado de las pagas extraordinarias de Julio, Navidad y Beneficios.

Se deberá entender que existe acuerdo entre empresa y trabajador para el pago prorrateado de cualquiera de las anteriores pagas cuando la persona trabajadora haya venido percibiéndolas prorrateadas en los diferentes recibos salariales por más de tres meses y no haya solicitado a la empresa la modificación de la forma de abono.

CAPITULO III
COMPLEMENTOS EXTRASALARIALES

Artículo 29 *Plus de distancia*

Las Empresas que tengan ubicados sus centros de trabajo a una distancia superior a dos kilómetros del límite del casco urbano fijado por los Ayuntamientos, abonarán a los Trabajadores la cantidad de **25,30 €** mensuales, por el concepto de Plus de Distancia, salvo las que provean a los mismos de medios de transporte o pongan a su servicio vehículos para

el desplazamiento hasta el centro de trabajo al comenzar la jornada y, al regreso al domicilio del Trabajador al finalizarla.

Este importe permanecerá inalterable durante la vigencia del convenio.

Artículo 30 *Dietas*

La dieta es un concepto extrasalarial cuya finalidad es la compensación de los gastos originados al trabajador como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual o prestación habitual del servicio.

Las cantidades fijadas lo son en concepto de «cuantía mínima», sin perjuicio de que se concierten o acuerden entre las Empresas, Representantes y sus trabajadores otras cantidades superiores, cuya cuantía y alcance en ningún supuesto podrá superar el límite máximo que, sin necesidad de justificación establezca en cada momento la legislación fiscal reguladora de esta materia.

Dará derecho al percibo de dieta el personal que por causa de un servicio se vea obligado a desayunar, comer, cenar o pernoctar fuera de su residencia habitual.

Los trabajadores que inicien su jornada laboral con anterioridad a las 06:00 de la mañana tendrán derecho a percibir el importe fijado para el desayuno en nacional, siempre y cuando aquella se desarrolle fuera de su residencia habitual.

Se definen los siguientes cuadros horarios para el devengo de dietas, según si existen turnos de trabajo en la empresa y a cuál de ellos este adscrito el/la trabajador/a:

HORARIO DIURNO:

Comida 13:00 a 15:00 Cena 20:00 a 22:00

HORARIO NOCTURNO:

Comida 01:00 a 03:00 Cena 06:00 a 08:00

Se devengará dieta comida diurna aun cuando el servicio a prestar comience antes de las 13:00 y/o finalice después de las 15:00.

Se devengará dieta cena diurna aun cuando el servicio a prestar comience antes de las 20:00 y/o finalice después de las 22:00.

Se devengará dieta comida nocturna aun cuando el servicio a prestar comience antes de las 01:00 y/o finalice después de las 03:00.

Se devengará dieta cena nocturna aun cuando el servicio a prestar comience antes de las 06:00 y/o finalice después de las 08:00.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar fuera de su residencia habitual.

DIETAS ORDINARIAS NACIONAL:

Comida: **16,00** €

Cena: **16,00** €

Desayuno: **6,96** €

Pernoctación: **6,88** €

DIETAS ORDINARIA INTERNACIONAL:

Comida**: 22,81** €

Cena: **22,81** €

Desayuno: **8,94** €

Pernoctación: **6,88** €

Artículo 31 *Incremento Salarial*

Año 2024: **Incremento del 3 % que se incorporan a las tablas de 2023, y no generan atrasos.** Expresamente las partes pactan que las personas trabajadoras que hayan prestado servicios durante 2024 y permanezcan en la empresa a la fecha de publicación del presente convenio, tendrán derecho a percibir la cantidad de 500 € como gratificación de permanencia, o la parte proporcional en función del tiempo trabajado, que se abonará en un solo pago o de forma prorrateada mensualmente desde la fecha de publicación de este convenio colectivo hasta el 31 de diciembre de 2025.

Las empresas podrán compensar esta cantidad con las adelantadas a cuenta de convenio 2024.

Año 2025: **Incremento de 2%** sobre las tablas de 2024 desde el 1 de enero de 2025. En el caso que el IPC de 2025 sea superior al 2%, se incrementará hasta un 1%, que se incorporará en las tablas de 2026 (sin atrasos).

Año 2026: **Incremento de 2%** sobre las tablas de 2025 desde el 1 de enero de 2026. En el caso que el IPC de 2026 sea superior al 2%, se incrementará hasta un 1%, que se incorporará en las tablas de 2027 (sin atrasos)

Año 2027: **Incremento de 2%** sobre las tablas de 2026 desde el 1 de enero de 2027. En el caso que el IPC de 2026 sea superior al 2%, se incrementará hasta un 1%, que se incorporará en las tablas de 2028 (sin atrasos)

CAPITULO IV
CLAUSULA DE INAPLICACION DEL INCREMENTO SALARIAL

Artículo 32 *Cláusula de inaplicación del incremento salarial*

Se pacta expresamente que para aquellas Empresas que por razones económico-financieras no pudieran abonar los incrementos salariales que se pacten en el presente Convenio, podrán iniciar el proceso de inaplicación que regula el Estatuto de los Trabajadores.

En caso de discrepancia entre las partes, en la Comisión Paritaria, éstas de común acuerdo se someterán al informe de un mediador. Dicho informe será tomado en consideración por la Comisión Paritaria para la resolución final del expediente sin que, en ningún caso, el mismo tenga carácter vinculante respecto a la decisión que se pueda adoptar.

Desde la fecha en que sea completada la documentación solicitada por la Comisión Paritaria al Empresario, ésta resolverá sobre la suspensión o no y los términos de la misma, en un plazo de quince días desde la citada fecha.

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 los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

CAPITULO V
LIQUIDACION Y PAGO

Artículo 33 *Haberes y pago de nómina*

El pago de la nómina se efectuará a mes vencido por cualquier medio o instrumento de pago y como fecha máxima de cobro por parte del Trabajador se fija el día 5 del mes siguiente. El incumplimiento por parte de la Empresa en el plazo de pago devengará a favor del Trabajador un interés del 10 %.

Artículo 34 *Valor de la hora ordinaria*

Para el cálculo del valor o precio de la hora ordinaria de trabajo se considerarán los siguientes conceptos:

Salario Base anual + Complemento Personal de Garantía y/o Antigüedad, en su caso, más Plus de peligrosidad, en su caso + las tres Gratificaciones Extraordinarias anuales. Dividido por jornada anual de convenio.

(Salario base x 15 + CP Garantía /Antigüedad x15 + Plus Peligrosidad, en su caso x 12)
Jornada Anual

Se hace constar que no tienen carácter consolidable los complementos que no se indican en el párrafo anterior.

Artículo 35 *Imposibilidad de la prestación*

Si el trabajador no pudiera prestar sus servicios una vez vigente el contrato por que la Empresa se retrasase en darle trabajo por impedimentos imputables a la misma, y no al Trabajador, éste conservará el derecho a su salario sin que pueda contársele el que perdió con otro trabajo realizado en otro tiempo.

Artículo 36 *Recibo de Salarios*

El recibo de salarios se ajustará al modelo que cada Empresa tenga autorizado en el momento de iniciación de este Convenio, o exista con carácter normativo definido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en dicho momento.

Artículo 37 *Finiquito*

Cuando un Trabajador cause baja en la Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia del finiquito antes de la firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que el Trabajador pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

TITULO IV
JORNADA, DESCANSO, VACACIONES

CAPITULO I
JORNADA

Artículo 38 *Jornada*

La jornada ordinaria de trabajo, para todas las Empresas y Trabajadores afectados por el presente convenio será de 1826 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, a razón respetándose las mejoras particulares en aquellas empresas que así lo tuvieran establecido como derecho adquirido.

Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo 12 horas.

Los trabajadores y trabajadoras, tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por su empleador, a la desconexión digital en periodos de descanso 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.

Las empresas garantizarán el registro diario de la jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora. Y todo ello conforme a lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores. A estos efectos, y para el colectivo de conductores, se considera aceptable y suficiente los registros del tacógrafo digital.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de 30 minutos. Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo.

JORNADA DE LOS TRABAJADORES MOVILES:

Para el personal considerado como "trabajador móvil" por la Directiva 2002/15, traspuesta por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera, desde el inicio de su jornada laboral, habrá de computarse todos los tiempos de trabajo, pausas y disponibilidad, para que una vez alcanzada la jornada de 6 horas de trabajo, (incluyendo todos los tiempos definidos

como efectivo y disponibilidad), el trabajador móvil accederá al descanso de 30 minutos.

La regulación de la jornada para los servicios de conducción o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, o su carga, se efectuará en base a lo dispuesto en los artículos 8, 9, 10 y 11 del Real Decreto 1.561/95 sobre jornadas especiales de trabajo en el Transporte.

Tendrán la consideración de horas efectivas de trabajo para los conductores, las de conducción y otros trabajos (martillo).

Los tiempos de presencia serán aquellos en los que el trabajador de los servicios aquí aludidos, (conducción y auxiliares), se encuentre a disposición del empresario, sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativa de servicios, viajes sin servicio, averías y comidas en ruta. En ningún caso tendrán la consideración de tiempo de presencia los períodos de descanso diarios.

Estos tiempos de presencia no tendrán la consideración de horas extraordinarias y se compensarán de acuerdo con el Art. 28.3 b) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, con tiempo de descanso retribuido equivalente, o en su defecto, se abonarán como mínimo al precio de la hora ordinaria y ello en el plazo de cuatro meses desde su realización.

Las horas de presencia únicamente deberán ser compensadas o abonadas cuando sumadas a las horas de trabajo efectivo superen la jornada ordinaria establecida en este artículo.

En todo caso, se deberá entender como tiempo de descanso equivalente el tiempo que exceda del descanso semanal de cuarenta y cinco horas que establece el Reglamento 561/2006 y que no esté dedicado a la recuperación de horas pendientes de descanso por la realización de descansos reducidos.

Las empresas preavisarán a los trabajadores del periodo en que disfrutarán del descanso compensatorio con una antelación de entre 2 y 10 días y velarán porque el disfrute del descanso compensatorio se realice del descanso diario y de forma conjunta al descanso semanal ordinario o vacaciones del trabajador.

Excepcionalmente y por motivos justificados (como puedan ser una situación imprevista o supuestos de fuerza mayor) la empresa podrá

organizar el descanso compensatorio de forma distinta a lo previsto anteriormente en cuanto al preaviso se refiere.

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

Para los trabajadores móviles, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediará el descanso establecido en el Reglamento 561/2006 y el RD 1561/1995.

Para el personal considerado como «trabajador móvil» por la Directiva 2002/15, traspuesta por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en lo relativo al tiempo de trabajo de trabajadores que realizan actividades móviles de transporte por carretera, desde el inicio de su jornada laboral, habrá de computarse todos los tiempos de trabajo, pausas y disponibilidad, para que una vez alcanzada la jornada de 6 horas de trabajo, (incluyendo todos los tiempos definidos como efectivo y disponibilidad), el trabajador móvil accederá al descanso de 30 minutos.

Si durante estas 6 horas de trabajo de cómputo total, el trabajador móvil hubiese efectuado un período de conducción de cuatro horas y media, la pausa que recoge el artículo 7 del Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera y por el que se modifican los Reglamentos (CEE) nº 3821/85 (y (CE) nº 2135/98 del Consejo, y se deroga el Reglamento (CEE) nº 3820/85 del Consejo, podrá quedar subsumida en la reconocida como «pausa ininterrumpida de al menos 45 minutos» que reconoce tal Reglamento.

Artículo 39.-Descanso de los trabajadores/as móviles.

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

a.- Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos ocho de cada doce descansos semanales.

b.- Los trabajadores móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos seis de cada doce descansos semanales.

c.- Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d.- En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte, (nacional o internacional), que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.

e.- Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f.- Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g.- Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

h.- En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengan aplicándose en las empresas.

CAPITULO II
EXCESO DE JORNADA

Artículo 40 *Horas extraordinarias*

1.- Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada de trabajo ordinaria, calculada según lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

A efectos de límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalente dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, tal como determina el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores y el 38 del presente convenio.

2.- El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la Empresa y su aceptación, con carácter general para cada caso concreto, será voluntaria para los Trabajadores.

3.- Dada la naturaleza de servicio público que las Empresas afectadas por este Convenio prestan, los Trabajadores realizarán, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto de mercancías, mudanzas, carga y descarga de vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, siempre que los mismos tengan carácter excepcional y con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la consideración de estructurales.

4.- En el caso de que las horas extraordinarias no fuesen compensadas por descansos, las Empresas abonarán las mismas tomando como base el valor de la hora ordinaria, incrementada con el 25 %.

CAPITULO III
VACACIONES

Artículo 41 *Vacaciones*

Todo el personal al servicio de las Empresas regidas por este Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un periodo de vacaciones de treinta días naturales (o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior a un año), no computando los 14 festivos anuales que coincidan con el periodo fijado.

Salvo pacto en contrario que puede modificar las fechas previstas, las vacaciones se disfrutarán en dos periodos como máximo, de los cuales al menos uno será de quince días y se disfrutará entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda en proporción al tiempo de servicio en el año.

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

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

Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del TRET, 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo 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 caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda. Como regla general las vacaciones comenzarán a disfrutarse en lunes.

Las vacaciones no podrán empezar en festivos o días de descanso.

En cuanto vacaciones y festivos, no computarán para éstas los festivos anuales que coincidan con el periodo fijado de vacaciones

El abono de las vacaciones se realizará con arreglo al salario real, entendiendo por tal el total de las percepciones salariales referidas a la jornada ordinaria de trabajo, quedando excluidas en todo caso las referidas a las horas extraordinarias.

TITULO V
LICENCIAS, EXCEDENCIAS, TRASLADOS Y DEPLAZAMIENTOS

CAPITULO I
LICENCIAS

Artículo 42 *Licencias retribuidas*

El Trabajador tendrá derecho a permiso y licencia retribuida determinadas en el Estatuto de los Trabajadores con las matizaciones siguientes:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio/unión de hecho, según especifica la Ley, pudiendo solicitar otros quince días más, a cuenta de sus vacaciones anuales.

b) En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos o padres de ambos, tendrán derecho a cinco días hábiles de licencia retribuida. Por el fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad, un día laborable. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto el plazo será de dos días laborables.

c) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad 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.

Este permiso podrá disfrutarse en días alternos, siempre que se preavise a la empresa con 48h de antelación. En el caso de los conductores de empresas de transporte internacional, que por las especiales características de su actividad no puedan distribuir este permiso de forma alterna, este permiso será ampliado en 1 día (6 días) de disfrute consecutivos.

El trabajador podrá solicitar permiso no retribuido al término de la licencia y durante el tiempo exigido por la naturaleza de la enfermedad.

d) El personal trabajador tendrá 12 horas anuales para asistencia a su médico de cabecera.

e) El personal trabajador tendrá 20 horas anuales para la asistencia y acompañamiento al médico a familiares de hasta segundo grado, así como para asistencia a médico especialista y pruebas diagnósticas propias y de hijos menores de 18 años o con diversidad funcional, y ascendientes dependientes.

Para el disfrute de los permisos regulados en los puntos d y e será necesario la justificación del mismo.

El apartado d y e, no incluyen la asistencia médica al sector privado cuando esté relacionado con operaciones estéticas o nutricionales no relacionadas con la salud.

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber público y personal.

g) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada con la misma finalidad o al disfrute de 25 días naturales acumulables al periodo de permiso maternal o paternal, que se realizarán ininterrumpidamente y a continuación del mismo.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria, que deberá, salvo fuerza mayor, preavisar a la Empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Estos permisos podrán ser disfrutados indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

h) En caso de nacimiento, el Trabajador que no disponga de las cotizaciones suficientes para generar el permiso de 16 semanas por nacimiento de hijo, tendrá derecho a cinco días hábiles de licencia retribuida. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

i) Dos días por traslado del domicilio habitual.

j) 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.

k) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6 del ET.

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

A los efectos de este artículo, se considerarán días hábiles, todos aquellos días que no coincidan con festivos feriados o de descanso semanal del trabajador.

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.

Los permisos y reducciones de jornada contempladas en este artículo constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento 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

CAPITULO II
EXCEDENCIAS

Artículo 43 *Excedencias*

Se establecen dos clases de excedencias, voluntarias y forzosas, ninguna de ellas otorga derecho durante su disfrute a la percepción de salarios.

Artículo 44 *Excedencia voluntaria*

Todos los Trabajadores fijos, con al menos una antigüedad en la Empresa de un año, tendrán derecho a que se les reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria.

La excedencia voluntaria, que se solicitará por escrito, deberá concederse en los treinta días siguientes a la presentación de la solicitud.

La excedencia voluntaria tendrá una duración conforme a la legislación vigente en el momento que ésta se solicite. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo Trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

Los Trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia conforme a la legislación vigente en el momento de la solicitud para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Esta excedencia la podrán solicitar ambos cónyuges cuando los dos trabajen. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que en su caso pondrá fin al que viniera disfrutando.

Se perderá el derecho al reingreso a la Empresa, si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia o prórroga en su caso.

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

En todo caso se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en la materia, y muy concretamente en la Ley de Conciliación de la vida familiar y laboral de los trabajadores.

Artículo 45 *Excedencia forzosa*

Serán causas determinantes de la situación de excedencia forzosa la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. La excedencia forzosa se mantendrá mientras persista el ejercicio del cargo público que la determine, y dicho periodo se computará como de servicio activo a efectos del cómputo de la antigüedad.

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

Al cesar el Trabajador en el desempeño del cargo o deber que determine su excedencia deberá solicitar su readmisión en los treinta días siguientes y tendrá derecho al reingreso inmediato en el mismo puesto de trabajo que desempeñaba últimamente.

De no solicitar el reingreso en el plazo señalado en el párrafo anterior, los Trabajadores serán considerados como dimisionarios tácitos.

CAPITULO III
TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS

Artículo 46 *Traslados y desplazamientos*

46.1. Traslados.

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

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

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

46.2. Desplazamientos.

Si el cambio de residencia del trabajador a causa de las necesidades del servicio es temporal, (tiempo inferior a 12 meses), se denomina desplazamiento.

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

En los desplazamientos de larga duración el trabajador tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada diez semanas, para pasar, en el mismo, cinco días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la empresa.

46.3. Movilidad Funcional.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

TITULO VI
BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 47 *Complemento por accidente de trabajo*

El Trabajador que sufra un accidente de trabajo y sea dado de baja por tal motivo, percibirá desde el primer día de su baja el 100 % de su salario real en activo. Ello supone que las Empresas abonarán la diferencia entre el salario real y la indemnización satisfecha por la Entidad Aseguradora. Este beneficio se refiere exclusivamente a la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo. Si la persona trabajadora sufriera un segundo accidente laboral en el mismo año natural, el porcentaje queda establecido en un 95 %, y en un 90 % en el tercer proceso de incapacidad temporal por accidente de trabajo.

Artículo 48 *Fallecimiento fuera de la residencia*

En el caso de que un Trabajador falleciese fuera de su residencia habitual, por encontrarse desplazado de la misma por orden de la Empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia del Trabajador fallecido y los de un familiar para su acompañamiento hasta dicha residencia.

Artículo 49 *Póliza de seguro colectivo de accidentes*

Para los casos de muerte, gran incapacidad e incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente de trabajo del Personal asalariado, las Empresas concertarán obligatoriamente una póliza de seguro que contemple una indemnización de 25.000 euros por muerte y 30.000 euros por gran incapacidad e incapacidad permanente absoluta, al objeto de que le sean abonadas al Trabajador o a sus derechohabientes caso de producirse las circunstancias amparadas por la póliza.

Una copia de la póliza de seguro deberá estar expuesta en el tablón de anuncios de la empresa para general conocimiento del personal. En el supuesto de no concertarse dicha póliza por la Empresa, ésta vendría obligada a abonar al Trabajador o a sus derechohabientes las indemnizaciones previstas para las contingencias antes indicadas.

Artículo 50 *Supresión del carné de conducir*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 54 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 51 *Anticipos*

El Trabajador, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, tiene derecho a percibir anticipos de hasta un cincuenta por ciento de su salario mensual, a cuenta del trabajo ya realizado.

TITULO VII
UNIFORMES Y DISTINTIVOS

Artículo 52 *Prendas de trabajo*

El personal de las Empresas sujetas a este Convenio tendrá derecho a los siguientes uniformes, y los Trabajadores tendrán la obligación de llevarlos en el puesto de trabajo:

1.- Personal de Transporte de mercancías urbanas e interurbanas: Dos monos o buzos cada año.

2.- Personal de Garaje: Dos monos o buzos cada año, salvo que por costumbre o normas anteriores tuviere derecho a un uniforme.

3.- Los Mozos y personal de Almacén: Dos camisas y dos pantalones de verano y dos camisas y dos pantalones de invierno que se entregarán en los meses de mayo y octubre, así como un par de zapatos en cada temporada de invierno y verano.

4.- Al personal Administrativo de estaciones y administraciones, les serán entregados anualmente dos camisas y un polo con distintivo.

5.- Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de un taje antiácido cada año, así como un par de botas de caucho con idéntica duración.

6.- A los Engrasadores y Lavacoches que trabajen en un medio ambiente húmedo o graso, se les proveerá de dos monos cada año y de calzado adecuado que los aísle.

7.- Al personal de Talleres que trabaje en fosos o en lugares que por la naturaleza del trabajo obliguen a mantenerse en un ambiente de humedad o graso, se les proveerá igualmente de dos monos cada año y calzado adecuado.

Los Mecánicos que se ocupen en trabajos especialmente sucios, que produzcan grave deterioro en sus vestimentas, serán provistos de dos monos cada año. Las dudas que se susciten en la aplicación práctica de este artículo serán resueltas por la Autoridad competente en la materia.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada cuando las condiciones meteorológicas lo exijan.

La obligación por parte de las Empresas, cualquiera que sea el número de Trabajadores de la plantilla, de dotar a los mismos de uniformes y distintivos conforme a las normas de este artículo, se aplicará cuando el Organismo Oficial competente del que dependa el servicio no hubiere dictado otras distintas.

TITULO VIII
DERECHOS SINDICALES

Artículo 53 *Derechos Sindicales*

Las Empresas de conformidad con lo establecido en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores vendrán obligadas a informar al Comité de Empresa o Delegados de Personal, en su caso, de todas cuantas sanciones por faltas cometidas en el trabajo se impongan, así como de los modelos de contratos que las empresas utilicen en sus relaciones con el personal trabajador. Asimismo, recibirán información de los contratos de puesta a disposición que se realicen con empresas de trabajo temporal, empresas multiservicios y sobre la contratación y subcontratación de obras y servicios, y todo ello de conformidad con la legislación vigente sobre contratación y derechos de información. Las Empresas de conformidad con lo establecido tanto en el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores como en el artículo 9 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical vendrán obligadas a conceder los preceptivos permisos previstos en dichas normas con el percibo de los salarios en las mismas condiciones que prevén ambas disposiciones. Los Representantes de los Trabajadores miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en todas las empresas de menos de 250 trabajadores afectados por este Convenio.

Igualmente, los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán establecer la acumulación de horas sindicales de los distintos miembros del Comité de Empresa y, en su caso, de los Delegados de Personal, en uno o en varios de sus componentes, sin rebasar el máximo anual, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. El acuerdo de acumulación de horas sindicales deberá entregarse a la Empresa por escrito.

Se reconocen las Secciones Sindicales de Empresa.

En caso de asistencia a cursos de formación de Delegados de Personal se podrá, de común acuerdo entre Empresa y Delegados de Personal, utilizar mediante su acumulación las horas no dispuestas de los restantes Delegados de Personal a las suyas propias, teniendo que acreditar la asistencia a dichos cursos formativos.

TITULO IX
DE LA JUBILACION

Artículo 54 *Jubilación Anticipada*

Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 54 Bis *Jubilación Forzosa y promoción del empleo estable.*

Los trabajadores que, a su edad ordinaria de jubilación, o en otra posterior reúnan los requisitos necesarios para ello y tengan derecho al 100% de la misma deberán hacerla efectiva.

Y ello vinculado con el objetivo coherente de aplicar políticas de empleo, considerándose tales, entre otras, la mejora de estabilidad en el empleo mediante la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional, etc.

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.

Será requisito necesario para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior que, con ocasión de la jubilación forzosa del trabajador, se contrate con carácter indefinido a un trabajador desempleado.

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 del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas y ello además con el cumplimiento del resto de requisitos marcados por la Disposición Adicional Décima del Estatuto de los Trabajadores a este respecto.

Artículo 55 *Contrato de Jubilación parcial por relevo*

Mientras la legislación laboral lo permita, las empresas atenderán la solicitud de jubilación parcial de todos aquellos trabajadores que, cumpliendo los requisitos legales para ello, manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la misma.

Las peticiones de jubilación parcial se atenderán por riguroso orden de entrada. Si no existiese trabajador cualificado para sustituir al prejubilado, el Empresario lo notificará por escrito al interesado y a la Representación Legal de los Trabajadores, aplazándose la jubilación hasta el momento en que exista trabajador cualificado profesionalmente para la sustitución.

Al objeto de conciliar que la prestación y distribución de la jornada a trabajar por el Trabajador relevado se realice con criterios razonables para

la organización del trabajo en las Empresas y del criterio del Trabajador, ambos pactarán la fórmula a aplicar.

La retribución correspondiente a la jornada anual a trabajar se abonará al tiempo de la realización del trabajo.

TITULO X
DE LAS OBLIGACIONES DEL CONDUCTOR Y DEL EMPRESARIO

Artículo 56 *Obligaciones y responsabilidades del Conductor*

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 561/2006 y 3821 del Consejo, de 20 de Diciembre de 1985, están obligados a entregar al Empresario, debidamente cumplimentados, los discos diagramas u hojas de registro del tacógrafo, (analógico o digital), que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 apartado 7 del Reglamento 165/2014, de 4 de febrero conservando a bordo del vehículo únicamente las correspondientes a las 28 jornadas anteriores a las del día en curso en conformidad con lo establecido en el artículo 4 del Reglamento (CEE) 561/2006.

Los conductores de largo recorrido, entregarán al empresario, al regreso de cada viaje los discos, diagramas u hojas de registro, que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no le sean necesarios.

Los conductores de cercano recorrido, entregarán al empresario al finalizar cada semana los discos, diagramas u hojas de registro, que, de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, no le sean necesarios.

Igualmente, los conductores de camiones y vehículos no podrán transportar en los mismos, personal que no sea de la Empresa, salvo que estén autorizados por escrito, ni animales. Serán responsables dichos conductores del incumpliendo de estas instrucciones y de sus posibles consecuencias.

Artículo 57 *Obligaciones del empresario*

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas de registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiese retirado un agente encargado del control.

El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.

Artículo 58 *Prohibición de discriminación*

Las organizaciones firmantes del presente Convenio y las Empresas afectadas por su ámbito funcional, garantizarán la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestiones de raza, sexo o religión o cualquier otra condición, de conformidad con el artículo 14 de la Constitución Española, el artículo 17 del Estatuto de los Trabajadores y legislación vigente nacional, jurisprudencia o directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en:

- El acceso y la estabilidad en el empleo.

- La igualdad salarial en trabajos de igual valor.

- La formación y promoción profesional.

- El ambiente laboral exento de acoso sexual.

Artículo 59 *.-Salud , prevención de riesgos y reconocimientos médicos*

59.1.- 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 medias y normas que, con carácter general y obligatorio, establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre, modificada y ampliada por la Ley 54/2003 de 12 de Diciembre y normas concordantes.

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.

59.2.-Reconocimiento médico

Los trabajadores móviles vinculados al presente convenio estarán obligados a pasar un reconocimiento médico anual llevado a cabo por la empresa y siendo los gastos que se ocasionen por cuenta de aquella. De dicho reconocimiento se extraerá informe con los resultados de las pruebas practicadas que será entregado al trabajador y de cuyas

conclusiones se informará a la empresa u órgano de responsabilidad en materia de prevención de riesgos, en relación con la aptitud del trabajador para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

En el marco del derecho de los trabajadores a la vigilancia de la salud, se regula la vigilancia de las conductas adictivas de alcohol y drogas de los conductores, mediante la realización periódica de pruebas de detección de sustancias alcohólicas o psicotrópicas. Estas pruebas, cuyo coste correrá por cuenta de la empresa, podrán realizarse como máximo dos veces al año, preavisando con un mínimo de sesenta días y en cada proceso se podrá hacer el control de consumo de alcohol o drogas, o de ambos.

Estas pruebas serán realizadas por los servicios de prevención de riesgos laborales contratados por las empresas y siempre respetando los criterios de selección marcados por el propio servicio de prevención, atendiendo a los mayores niveles de riesgo tanto individuales como colectivos para su seguridad y la del resto de trabajadores.

TITULO XI
FALTAS Y SANCIONES

Artículo 60 *Régimen disciplinario*

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con este o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le viene 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.

Artículo 61 *Faltas leves*

1.- Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

2.- No notificar por cualquier medio, con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3.- El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4.- Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5.- La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6.- La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7.- Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

Artículo 62 *Faltas graves*

1.- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2.- Faltar dos días al trabajo durante un mes, sin causa justificada.

3.- Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

4.- La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, 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 la autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurra infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11.-La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, cuando sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastornos en el normal desarrollo de la actividad; y los descuidos o negligencias en la conservación del material cuando 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, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

Artículo 63 *Faltas muy graves*

1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.

2.- Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez alternos durante un año.

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

4.- Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

5.- La 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, realizando 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.

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

12.- El acoso sexual y por razón de sexo, el ciberacoso, así como comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras.

Artículo 64 *Falta justificada al trabajo*

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

Artículo 65 *Sanciones*

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

- Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

- Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

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

Artículo 66 *Prescripción*

Las faltas de los trabajadores prescriben: A los diez días hábiles las leves; a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta 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.

Artículo 67 *Acoso Sexual y acoso por razón de sexo*

La dirección de las empresas y los representantes de los trabajadores velarán por el máximo respeto a la dignidad debida a la persona trabajadora, cuidando muy especialmente que no se produzcan situaciones de acoso sexual y de acoso por razón de sexo considerándose estos una manifestación de la violencia machista en el ámbito laboral, que serán sancionadas como faltas muy graves.

Definiciones: Acoso sexual, es cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.1 de la Ley3/2007). Acoso por razón de sexo, es cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Artículo 7.2de la Ley 3/2007)

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

Los principios en los que el protocolo de actuación se basa son la eficacia y efectividad de los procedimientos, así como la celeridad y la confidencialidad de los trámites. Esta desarrollado en el anexo 1 de este convenio.

Artículo 68 *Ley de Violencia de Género*

La Empresa tendrá especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que lo sufran, los derechos recogidos en La Ley Orgánica 1/2004, sobre Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género y donde se reconocen los siguientes derechos a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género, los cuales se reseñan a continuación a modo orientativo:

- Reducción de jornada de trabajo y reordenación del tiempo de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario 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.

- Cambio de centro de trabajo: La persona trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la persona trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro. El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la persona trabajadora. Terminado este período, la persona trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso decaerá la mencionada obligación de reserva.

- El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género. Dicha 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 períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

- Extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a desempleo: El contrato de trabajo se extinguirá por decisión de la persona trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

- Reconocimiento de causa justificada a las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por situaciones físicas o psicológicas, acreditadas por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

Artículo 69 *Protección a la maternidad*

Se establece derecho a cambio de puesto de trabajo por embarazo o lactancia cuando se demuestre que las condiciones de trabajo, (tóxica, peligrosa, penosa, etc…), puedan producir abortos o deformaciones en el feto. En este caso, se deberá asegurar el mismo salario y la incorporación al puesto de trabajo habitual cuando la trabajadora se reincorpore después del parto.

Igualmente, en el supuesto de no poder reubicarla y optar por la suspensión del contrato, en los términos previstos en artículo 26 de la Ley

31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, sobre riesgo durante el embarazo o la lactancia natural. La suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica 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.

Artículo 70 *Elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad*

Las representaciones tanto sindicales como empresariales, están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas. Ello supone un esfuerzo dirigido a corregir las situaciones de desigualdad que de hecho puedan darse por cualquier causa y en particular por razón de género. El punto de partida será tanto el ordenamiento jurídico en su conjunto como las orientaciones de claro carácter no discriminatorio que en el presente Convenio se establecen, como medidas de acción positiva.

Por lo expuesto anteriormente y en la medida que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y que con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que en la forma que a continuación se detalla, deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores:

1.- En el caso de las empresas de más de cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, que deberá ser objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral con el alcance y contenido establecido en el Capítulo III del Título IV de la Ley de Igualdad.

2.- Las empresas también elaborarán y aplicarán un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

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

Para la correcta elaboración e implantación de los Planes de Igualdad en el seno de las empresas se fijan los siguientes objetivos:

a) Reforzar el papel de las empresas en su compromiso y avance en el desarrollo de políticas de igualdad.

b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.

c) En base a las conclusiones obtenidas, se examinará, solicitando si procede la ayuda y colaboración de los organismos institucionales pertinentes, un plan de colaboración concreto, así como la posibilidad de elaborar un código de buenas prácticas cuya finalidad sea evitar discriminaciones y favorecer la igualdad de oportunidades.

d) El resultado de la puesta en común de estos informes y sus conclusiones, constituirá en el ámbito que corresponde, la memoria anual sobre igualdad de oportunidades.

Método de Trabajo.

1.) Como metodología de trabajo en la negociación de estos planes de igualdad, se iniciará una fase de diagnóstico y evaluación de las desigualdades existentes por motivo de género, estableciendo la necesidad de forma previa al diagnóstico de solicitar a la empresa, y la obligación de ésta, de facilitar los datos e información que sea necesaria de la plantilla desagregados por sexos relativos a,(acceso, formación, promoción, retribuciones, etc.), con información objetiva en clave de género, en relación a todas las cuestiones que serán objeto de negociación, tanto para la negociación de los Planes de Igualdad, como para evaluar la aplicación de las medias de igualdad. Si la empresa se negara se pediría por escrito aduciendo el artículo 64.1 del Estatuto de los Trabajadores.

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

3.) Se establecerá previo diagnóstico, los objetivos del plan de igualdad o en su defecto de las medidas de igualdad. Objetivos, cuantificados y

evaluables, cuando sea posible; y objetivos en los diversos campos relacionados con la cuestión de género.

4.) La Comisión de Igualdad que en su caso estará compuesta por miembros representantes legales de los trabajadores velará por el buen funcionamiento y seguimiento de los planes de igualdad y acciones que se deriven del mismo.

5.) Se establece que los planes de igualdad, e incluso las medidas de igualdad, tengan una evaluación periódica en la empresa con carácter semestral y en todo caso siempre que los movimientos en la organización del trabajo y/o contratación y personal lo hagan necesario.

Los criterios de elaboración del Plan de Igualdad deberán contemplar:

1.) El establecimiento de criterios de acción positiva respecto de los grupos profesionales y categorías en que la mujer o el hombre esté subrepresentado, en los diversos momentos de la relación laboral: selección y contratación, formación profesional, promoción profesional, cambios de grupo o cobertura de vacantes y ajustes de plantilla. Garantizando siempre la exigencia de perfiles profesionales neutros y que no exista ningún tipo de discriminación en relación a la situación de las personas.

2.) El análisis de los sistemas de clasificación profesional y sistemas retributivos, al objeto de corregir posibles discriminaciones.

3.) Que en el plan de Prevención de Riesgos Laborales, se garantice que tanto la evaluación como el propio Plan, tomen en consideración la dimensión de género. Estableciéndose como métodos recomendados para la evaluación de riesgos psicosociales, los común y convencionalmente adoptados, siempre que incluyan en su metodología la dimensión de género.

4.) La mejora de los sistemas de flexibilidad del tiempo de trabajo, con el objeto de aumentar las garantías y seguridad para las personas, y la capacidad de autogestión del tiempo de trabajo. Teniéndose en consideración siempre que sea posible las situaciones personales diversas, por ejemplo, dependencia a formación. Incorporando de forma previa a los cambios obligatorios, el establecimiento de sistemas de voluntariedad y permuta.

5.) La necesidad de conciliar la vida laboral y personal, implantando medidas de conciliación favoreciendo que sean accesibles mujeres y hombres.

6.) La necesidad de difundir y mejorar la Ley de violencia de género, favoreciendo la empleabilidad de mujeres víctimas de violencia y ofreciendo mejoras y facilidades a las mujeres víctimas de VG que formen parte de la plantilla y lo comuniquen.

7.) La implantación o mejora de los procedimientos de protección respecto del acoso sexual o acoso en razón de género. Fortaleciendo, especialmente, los aspectos de prevención, los procedimientos ágiles y discretos para la protección de la víctima, y las garantías del puesto de trabajo.

8.) Análisis de las posibles discriminaciones por razón de sexo cuando en circunstancias diversas, se detecte la pérdida de empleo de la mujer. Estableciéndose criterios y atención personalizada para la protección del empleo de la mujer.

9.) Favorecer la utilización del lenguaje no sexista utilizándolo en comunicados y documentación de la empresa, del mismo modo revisar el catálogo de ocupaciones para adecuar la denominación de puestos.

DISPOSICIONES FINALES

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA. - LGTBI

Las Organizaciones empresariales y sindicales firmantes y las empresas y personal adscrito a este convenio compartimos la necesidad de fomentar la diversidad de las plantillas, aprovechando el potencial humano, social y económico que supone esta diversidad.

Para conseguir este objetivo, se recomienda:

-Promover plantillas heterogéneas.

-Crear espacios de trabajo inclusivos y seguros.

-Favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo a través de medidas específicas, de conformidad con lo previsto en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

-Asegurar que los protocolos de acoso y violencia en el trabajo contemplen la protección de las personas LGTBI en el ámbito laboral.

-Desarrollar las medidas contempladas en el anexo I del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, que será de aplicación en lo no previsto en esta disposición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: Protocolo de Actuación ante Catástrofes y Fenómenos Meteorológicos Adversos

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el siguiente:

1. OBJETIVO

Este protocolo tiene como finalidad establecer medidas preventivas y procedimientos de actuación para minimizar riesgos y garantizar la seguridad de los trabajadores y las instalaciones de la empresa ante situaciones de emergencia derivadas de catástrofes naturales y fenómenos meteorológicos adversos.

2. ALCANCE

Aplica a todos los empleados, contratistas y visitantes dentro de las instalaciones de la empresa, así como a las operaciones que puedan verse afectadas por estos eventos.

3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y PREPARACIÓN

3.1. Identificación de Riesgos

• Evaluar los riesgos meteorológicos más frecuentes en la zona: inundaciones, tormentas eléctricas, nevadas, huracanes, olas de calor, etc.

• Mantener actualizados los mapas de riesgo y las vías de evacuación.

• Realizar inspecciones periódicas de las infraestructuras para detectar vulnerabilidades.

3.2. Plan de Información y Formación

• Capacitar al personal sobre los procedimientos de emergencia y primeros auxilios.

• Difundir información sobre los riesgos meteorológicos y las medidas preventivas a través de carteles, correos electrónicos y reuniones informativas.

• Desarrollar simulacros periódicos para evaluar la efectividad del protocolo.

3.3. Recursos y Equipamiento

• Mantener un stock de suministros de emergencia (botiquines, linternas, generadores eléctricos, mantas, agua potable, etc.).

• Asegurar que los sistemas de comunicación de emergencia (radios, teléfonos satelitales) estén operativos.

• Implementar medidas de refuerzo estructural en zonas vulnerables.

4. PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO

4.1. Tormentas Eléctricas y Fuertes Vientos

• Suspender actividades al aire libre y refugiarse en zonas seguras.

• Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.

• Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

4.2. Inundaciones

• Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.

• Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.

• No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

4.3. Nevadas y Olas de Frío

• Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.

• Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.

• Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

4.4. Olas de Calor

• Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.

• Reducir las actividades físicas intensas en horarios de alta temperatura.

• Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

4.5. Terremotos

• Aplicar la regla de "agacharse, cubrirse y sujetarse" en caso de movimientos sísmicos.

• Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.

• Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.

5. RESPUESTA Y RECUPERACIÓN POST-EVENTO

• Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.

• Brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares.

• Implementar un plan de reanudación de actividades basado en la evaluación de seguridad.

Este protocolo deberá ser revisado y actualizado periódicamente para garantizar su efectividad.

CLÁUSULA FINAL PRIMERA

Durante la vigencia del presente convenio las partes se comprometen a la elaboración de un protocolo para desarrollar lo dispuesto en el Art. 60, reconocimientos Médicos a fin de garantizar los derechos y garantías de las partes, en todo el proceso.

ANEXO 1.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO.

(aplicable a las empresas que no dispongan de protocolo propio)

Con el presente protocolo manifiestan su tolerancia cero ante las conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, incluidas también las cometidas en el ámbito digital, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios, sea personal propio o procedente de otras empresas, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, incluidas las personas con contratos fijos discontinuos, con contratos de duración determinada, con contratos en prácticas.

También se incluirán las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, o las que realizan prácticas no laborales, personas becarias y voluntariado.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
d) en el entorno digital, marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso;
e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora.
f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo

Definiciones:

Acoso sexual

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye **acoso sexual** cualquier **comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual,** tanto en los **ámbitos privados y públicos, como en los digitales,** que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

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

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

Conductas verbales: Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual; Flirteos ofensivos; Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.; Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual; Difundir rumores, preguntar o explicar sobre la vida sexual y/o preferencias sexuales de una persona.

Conductas no verbales: Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.

Comportamientos físicos: Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

Acoso sexual "Quid Pro Quo" o chantaje sexual consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

Acoso sexual ambiental

En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Puede ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Acoso por razón de sexo

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

Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio, tanto en los **ámbitos privados y públicos, como en los digitales.**

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento, entendiendo como tal, toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.
b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por ésta como tal.
c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
d) Que no se trate de un hecho aislado.
e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada.

Ataques con medidas organizativas: Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades; Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona; No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes; Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos; Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída; Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir; Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc; Amenazas o presiones a las personas que apoyan a la acosada; Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes, etc., de la persona; Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria: Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento); Ignorar la presencia de la persona.; No dirigir la palabra a la persona; Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.; No permitir que la persona se exprese.; Evitar todo contacto visual.; Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima: Amenazas y agresiones físicas.; Amenazas verbales o por escrito.; Gritos y/o insultos; Llamadas telefónicas atemorizantes.; Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente; Ocasionar intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.; Ocasionar destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias; Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional: Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización; Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos, intentar que se someta a un examen o diagnóstico psiquiátrico; Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner motes, etc.; Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc.

Violencias sexuales cometidas en el ámbito digital

Comprende la difusión de actos de violencia sexual, la pornografía no consentida y la extorsión sexual a través de medios tecnológicos.

PROCEDIMIENTO

Determinación de la Comisión Instructora: Estará compuesta por 4 personas: 1 miembro de la Dirección de la empresa donde se haya producido el hecho, 1 miembro de la patronal, 1 miembro de CCOO y 1 miembro de UGT, como sindicatos mayoritarios.

Los miembros de esta comisión tienen que ser imparciales respecto a las partes afectadas por lo que en caso de concurrir parentesco, amistad intima o enemistad manifiesta deberá abstenerse de actuar y en caso contrario se solicitará la recusación.

Se podrá requerir una persona experta externa que deberá igualmente garantizar el sigilo.

Esta comisión se reunirá en 3 días laborables desde la fecha de recepción de una queja o denuncia.

Inicio del procedimiento:

Queja o denuncia: se podrá interponer por la persona acosada, por la persona en quién ésta delegue o por cualquier trabajador que tenga conocimiento de la misma, mediante email o con sobre cerrado. Las denuncias no podrán ser anónimas y se garantiza la confidencialidad de las partes afectadas. el listado de incidentes, ha de ser lo más detallado posible.

Las personas no serán sancionadas por activar el protocolo salvo dolo o mala fe. Las denuncias tendrán presunción de veracidad.

a) Fase preliminar o Procedimiento informal:

Es potestativa para la victima y tiene una duración máxima de 7 días laborables.

La comisión se entrevistará a la víctima, al presunto agresor, testigos, etc.

Si la victima solicita el procedimiento informal, la Comisión instará a que conducta indeseada cese ya que dicha conducta no es bien recibida, que es ofensiva o incómoda, y que interfiere en su trabajo. Se levantará un acta y se informará a la Empresa, a las partes interesadas y a la RLT:

b) Expediente informativo:

La presentación del escrito dará lugar a la inmediata apertura de un expediente informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes, incluidas las representaciones unitaria y, en su caso, sindical y practicándose cuantas diligencias se estimen necesarias a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos y requerir cuanta documentación sea necesaria.

Todas las personas que sean citadas igualdad deberán colaborar para el esclarecimiento de los hechos.

Durante la tramitación de tales actuaciones se posibilitará a los implicados, si éstos así lo desean, el cambio en el puesto de trabajo, siempre que ello sea posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

La fase de investigación concluirá con un informe en el plazo de 10 días laborales desde el inicio del procedimiento, prorrogable otros 3 días. Si hay constatación de la existencia de acoso sexual o por razón de sexo se comunicará a la Dirección de la empresa ya que es constitutiva de falta muy grave.

Si aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada se dejará constancia en el informe a fin de adoptar las medidas adecuadas.

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la Comisión adoptará las decisiones oportunas en un plazo de 3 días laborables siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada, a la Comisión y a la RLT.

La empresa podrá archivar las actuaciones o adoptar las medidas oportunas, como puede ser cambio de puesto de trabajo o turno o adoptar las sanciones pertinentes.

c) Seguimiento: una vez cerrado el expediente y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión realizará un seguimiento de las medidas y de la situación de las personas afectadas transcurrido dicho plazo.

El protocolo no impide el derecho de la victima de denunciar en cualquier momento ante la inspección de Trabajo así como en la jurisdicción

ANEXO 2.-

Protocolo para la actuación frente al acoso LGTBI

Todas las empresas se comprometen en la igualdad de trato y no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI así como en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI. Asimismo, las empresas realizarán sensibilización y formación específica, así como garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Con el presente protocolo, se manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género y se garantiza la concesión de todos los permisos y licencias de la realidad de familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBI.

Al adoptar este protocolo, se subraya el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, aquellas que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

Asimismo, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja. Así, la obligación de observar lo dispuesto en este protocolo se hará constar en los contratos suscritos con otras empresas. Así como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

Cuando la presunta persona acosadora quedara fuera del poder de la dirección de la empresa y, por lo tanto, no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, aplique las medidas oportunas a la persona responsable.

El protocolo será de aplicación a las situaciones de acoso y la violencia contra las personas LGTBI que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;

b) en comedores, instalaciones sanitarias, de aseo y en los vestuarios;

c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;

d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);

e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

Fases del protocolo de actuación frente al acoso y violencia contra las personas LGTBI

Tal y como se recoge en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la estructura y contenido del protocolo se ajustará, como mínimo, a los siguientes apartados:

1. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en cualquier empresa del sector.

Al implantar este procedimiento, asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

El acoso es, por definición, un acto pluriofensivo que afecta a varios intereses jurídicos entre los que destaca la dignidad de la persona trabajadora como positivización del derecho a la vida y a la integridad física, psíquica y moral. La afectación a la dignidad, con todo, no impide que un acto de estas características pueda generar igualmente un daño a otros intereses jurídicos distintos tales como la igualdad y la prohibición de discriminación, el honor, la propia imagen, la intimidad, la salud, etc., pero aun y con ello, será siempre por definición contrario a la dignidad. El acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género genera siempre una afectación a la dignidad de quien lo sufre y es constitutivos de discriminación.

Instruido el correspondiente expediente informativo, de confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión

de género, las empresas podrán sancionar a quien corresponda para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

Concepto y conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso las conductas que se describen a continuación:

- Bromas o ridiculización de una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Minusvaloración del trabajo realizado por una persona por razón de su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Desigualdad en el trato a una persona por su orientación o identidad sexual y expresión de género.
- Rechazo a referirse a una persona transexual por el nombre elegido, así como el uso deliberado de artículos o pronombres que no se correspondan con el género con el que se identifica esta persona.
- Comentarios despectivos sobre personas transexuales por razón de su transexualidad.
- Bromas sobre personas transexuales, estén o no presentes en la conversación.

2.ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas incluidas en el sector de Transporte por carretera de la provincia de Alicante, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientela-y visitas, entre otros.

3. PRINCIPIOS RECTORES Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

.- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

.- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

.- Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

.-Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

.- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

.- Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

.- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una

comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género que está formada por:

- En las empresas donde se produzca el acoso y que tengan RLPT, la comisión instructora estará compuesta por 2 representantes de la empresa y 2 representantes legal o sindical de los trabajadores.

- En las empresas donde se produzca el acoso que no tengan RLPT, la comisión instructora estará compuesta por 2 representantes de la Patronal y 1 representante de CC.OO y 1 representante de UGT, como sindicatos mayoritarios.

En caso de ausencia por vacaciones, enfermedad o cualquier otra causa, podrá actuar de suplente de cualquiera de las personas titulares las personas designadas por cada organización.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una

persona experta externa que podrá acompañarles en la instrucción del procedimiento con voz pero sin voto.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de **10 días laborables** a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Presentación de la queja o denuncia

La denuncia se presentará por la persona afectada o por quien ésta autorice o bien personas que tengan conocimiento del presunto acoso (testigos).

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso a cualquier miembro de la Comisión Instructora, se dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia se podrá hacer por correo electrónico o por el canal interno de información para presentación de denuncias (tal como establece la Ley 2/2023) si lo hubiera o también por escrito y en sobre cerrado dirigido a la Comisión Instructora.

Recibida una denuncia en cualquiera de las modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora.

El expediente de investigación

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Empresa podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima si se pudiera.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por su representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en la que se recogerán los hechos denunciados, los testimonios recogidos en las actas de cada entrevista, las pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo

si, en su valoración, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de acoso, la comisión instructora hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la empresa a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 10 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 5 días laborables más.

5. RESOLUCIÓN

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo no superior a 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá a:

a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.

b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- separar físicamente a la persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54.2 E.T.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de la empresa mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una

suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. El cumplimiento de erradicar el acoso no finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria la posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La empresa adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

Seguimiento

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas

Se elaborará un informe anual que contenga el número de expedientes tramitados y la resolución de cada uno de ellos, que se trasladará a los comités de empresa y delegados de personal o sindicales de la empresa, así como a la comisión negociadora del convenio de los casos instruidos en las empresas sin RLT.

ANEXO 3.- TABLAS SALARIALES

TABLAS SALARIALES 2024 DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	SALARIO BASE 2024
JEFE DE SERVICIO	1.918,93
INSPECTOR PRINCIPAL	1.759,78
TECNICOS GRADO SUPERIOR	1.822,54
TECNICOS GRADO MEDIO	1.466,46

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO	SALARIO BASE 2024
JEFE DE SECCION	1.566,68
JEFE DE NEGOCIADO	1.502,35
OFICIAL DE PRIMERA	1.436,49
OFICIAL DE SEGUNDA	1.406,59
AUXILIAR ADMINISTRACION	1.361,67
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	1.119,07

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO	SALARIO BASE 2024
ENCARGADO GENERAL	1.485,79
ENCARGADO DE ALMACEN	1.430,53
JEFE DE EQUIPO	1.410,95
FACTOR	1.410,95
AUXILIAR ALMACEN Y BASCULERO	1.390,89
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	1.390,89
MOZO	1.390,89
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.485,90
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.443,94
CONDUCTOR MECANICO - MAQUINAS PESADAS- GRUAS	1.460,44
CONDUCTOR	1.441,72
CONDUCTOR MAQUINAS ELEVADORAS	1.460,44
CONDUCTOR REPARTIDOR VEHICULO LIGERO	1.390,89
GRUPO IV PERSONAL DE TALLER	**SALARIO BASE 2024**
JEFE DE TALLER	1.605,56
ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	1.469,46
ENCARGADO GENERAL	1.485,90

ENCARGADO ALMACEN	1.430,53
JEFE DE EQUIPO	1.414,59
OFICIAL DE 1ª	1.397,09
OFICIAL DE 2ª	1.382,71
MOZO ESPECIALIZADO TALLER	1.380,54
CONTRATO FORMACION UN AÑO	1.143,06
CONTRATO FORMACION DOS AÑOS	1.143,06

GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO	**SALARIO BASE 2024**
COBRADOR DE FACTURAS	1.340,71
TELEFONISTA	1.361,67
PORTERO Y VIGILANTE	1.340,71
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	1.340,71

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2025 DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

TABLAS SALARIALES	
GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	
JEFE DE SERVICIO	1.957,31
INSPECTOR PRINCIPAL	1.794,97
TECNICOS GRADO SUPERIOR	1.858,99
TECNICOS GRADO MEDIO	1.495,79

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO	
JEFE DE SECCION	1.598,02
JEFE DE NEGOCIADO	1.532,39
OFICIAL DE PRIMERA	1.465,22
OFICIAL DE SEGUNDA	1.434,72
AUXILIAR ADMINISTRACION	1.388,90
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS	1.141,46

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO	
ENCARGADO GENERAL	1.515,50
ENCARGADO DE ALMACEN	1.459,14
JEFE DE EQUIPO	1.439,16
FACTOR	1.439,16

AUXILIAR ALMACEN Y BASCULERO	1.418,71
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	1.418,71
MOZO	1.418,71
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	1.515,62
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	1.472,82
CONDUCTOR MECANICO - MAQUINAS PESADAS- GRUAS	1.489,65
CONDUCTOR	1.470,56
CONDUCTOR MAQUINAS ELEVADORAS	1.489,65
CONDUCTOR REPARTIDOR VEHICULO LIGERO	1.418,71
GRUPO IV PERSONAL DE TALLER	
JEFE DE TALLER	1.637,68
ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	1.498,85
ENCARGADO GENERAL	1.515,62
ENCARGADO ALMACEN	1.459,14
JEFE DE EQUIPO	1.442,88
OFICIAL DE 1ª	1.425,03
OFICIAL DE 2ª	1.410,37
MOZO ESPECIALIZADO TALLER	1.408,15
CONTRATO FORMACION UN AÑO	1.165,92
CONTRATO FORMACION DOS AÑOS	1.165,92

GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO	
COBRADOR DE FACTURAS	1.367,52
TELEFONISTA	1.388,90
PORTERO Y VIGILANTE	1.367,52
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	1.367,52

Tablas complemento antigüedad 2024

Grupo I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
Jefe de Servicio	73,49	146,98	220,50	293,98
Inspector Principal	66,16	132,34	198,51	264,69
Tecnicos grado superior	69,06	138,16	207,25	276,36
Tecnicos grado medio	53,16	106,33	159,50	212,61
Grupo II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de sección	57,31	114,61	171,93	229,28
Jefe de negociado	54,35	108,67	162,99	217,33
Oficial de primera	51,36	102,69	154,07	205,44
Oficial de segunda	49,94	99,89	149,83	199,81
Auxiliar Administracion	47,92	95,89	143,81	191,71
Aspirante de 16 y 17 años				
Grupo III PERSONAL DE MOVIMIENTO	**5 AÑOS**	**10 AÑOS**	**15 AÑOS**	**20 AÑOS**
Encargado general	53,59	107,17	160,79	214,40
Encargado almacén	51,04	102,12	153,16	204,23
Jefe equipo	49,34	98,69	147,99	197,36
Factor	49,34	98,69	147,99	197,36
Auxiliar almacén y basculero	48,57	97,15	145,77	194,33
Ayudante o mozo especializado	48,57	97,15	145,77	194,33
Mozo	48,57	97,15	145,77	194,33
Jefe tráfico 1ª	53,59	107,17	160,79	214,40
Jefe tráfico 2ª	51,65	103,30	154,97	206,65
Conductor mecánico - máquinas pesadas - gruas	51,48	102,96	154,46	205,91
Conductor	50,55	101,09	151,62	202,13
Conductor máquinas elevadoras	51,48	102,96	154,46	205,91
Conductor repartidor vehículo ligero	48,57	97,15	145,77	194,33
Grupo IV PERSONAL DE TALLER	**5 AÑOS**	**10 AÑOS**	**15 AÑOS**	**20 AÑOS**
Jefe de taller	59,09	118,18	177,28	236,35
Encargado o contramaestre	52,79	105,56	158,36	211,16
Encargado general	53,59	107,17	160,79	214,40
Encargado almacén	51,04	102,12	153,16	204,23
Jefe equipo	50,34	100,63	150,99	201,28
Oficial de 1ª	49,46	98,86	148,32	197,74
Oficial de 2ª	48,57	97,15	145,77	194,33
Mozo especializado taller	48,32	96,57	144,88	193,14
Contrato formación 1 año				
Contrato en formación 2 años				
Contrato en formación 3 años				
Grupo V PERSONAL SUBALTERNO	**5 AÑOS**	**10 AÑOS**	**15 AÑOS**	**20 AÑOS**
Cobrador de facturas	46,97	93,94	140,91	187,87
Telefonista	47,92	95,92	143,81	191,71
Portero y vigilante	46,97	93,94	140,91	187,87
Limpiadora jornada completa	46,97	93,94	140,91	187,87

Tablas provisionales complemento antigüedad 2025

Grupo I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
Jefe de Servicio	74,96	149,92	224,91	299,86
Inspector Principal	67,48	134,99	202,48	269,98
Tecnicos grado superior	70,44	140,92	211,40	281,89
Tecnicos grado medio	54,22	108,46	162,69	216,86
Grupo II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
Jefe de sección	58,46	116,90	175,37	233,87
Jefe de negociado	55,44	110,84	166,25	221,68
Oficial de primera	52,39	104,74	157,15	209,55
Oficial de segunda	50,94	101,89	152,83	203,81
Auxiliar Administracion	48,88	97,81	146,69	195,54
Aspirante de 16 y 17 años				
Grupo III PERSONAL DE MOVIMIENTO	**5 AÑOS**	**10 AÑOS**	**15 AÑOS**	**20 AÑOS**
Encargado general	54,66	109,31	164,01	218,69
Encargado almacén	52,06	104,16	156,22	208,31
Jefe equipo	50,33	100,66	150,95	201,31
Factor	50,33	100,66	150,95	201,31
Auxiliar almacén y basculero	49,54	99,09	148,69	198,22
Ayudante o mozo especializado	49,54	99,09	148,69	198,22
Mozo	49,54	99,09	148,69	198,22
Jefe tráfico 1ª	54,66	109,31	164,01	218,69
Jefe tráfico 2ª	52,68	105,37	158,07	210,78
Conductor mecánico - máquinas pesadas - gruas	52,51	105,02	157,55	210,03
Conductor	51,56	103,11	154,65	206,17
Conductor máquinas elevadoras	52,51	105,02	157,55	210,03
Conductor repartidor vehículo ligero	49,54	99,09	148,69	198,22
Grupo IV PERSONAL DE TALLER	**5 AÑOS**	**10 AÑOS**	**15 AÑOS**	**20 AÑOS**
Jefe de taller	60,27	120,54	180,83	241,08
Encargado o contramaestre	53,85	107,67	161,53	215,38
Encargado general	54,66	109,31	164,01	218,69
Encargado almacén	52,06	104,16	156,22	208,31
Jefe equipo	51,35	102,64	154,01	205,31
Oficial de 1ª	50,45	100,84	151,29	201,69
Oficial de 2ª	49,54	99,09	148,69	198,22
Mozo especializado taller	49,29	98,50	147,78	197,00
Contrato formación 1 año				
Contrato en formación 2 años				
Contrato en formación 3 años				
Grupo V PERSONAL SUBALTERNO	**5 AÑOS**	**10 AÑOS**	**15 AÑOS**	**20 AÑOS**
Cobrador de facturas	47,91	95,82	143,73	191,63
Telefonista	48,88	97,84	146,69	195,54
Portero y vigilante	47,91	95,82	143,73	191,63
Limpiadora jornada completa	47,91	95,82	143,73	191,63

Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 86 de 11/05/2026

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

3319 *TABLAS SALARIALES 2025 Y 2026 DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA*

RESOLUCIÓN de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Alicante por la que se dispone el registro oficial, depósito y publicación de las tablas salariales de los años 2025 y 2026 respecto del Convenio Colectivo Provincial de **TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALICANTE** – Código Convenio 03000665011981.

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- Con fecha 24/02/2026 se remitió al Registro de Convenios de Alicante la solicitud de registro, depósito y publicación de las tablas salariales para los años 2025 y 2026, suscrita por la comisión negociadora del convenio colectivo arriba citado, formada por una parte por FETRAMA y, por otra parte, por el Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT).

II.- Se han efectuado varios requerimientos, el 06/03/2026, el 08/04/2026 y el 22/04/2026, para subsanar determinadas deficiencias observadas en la documentación presentada. El 27/04/2026 se ha presentado finalmente la documentación atendiendo debidamente lo requerido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La competencia para dictar la resolución del presente expediente la ostenta la Directora Territorial de Trabajo y Labora (Servicio Valenciano de Empleo y Formación), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18 y en la Disposición Transitoria del Decreto 19/2026, de 13 de febrero, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Vicepresidencia Primera y Conselleria de Vivienda, Empleo, Juventud e Igualdad.

SEGUNDO.- Resultan de aplicación:
- Lo dispuesto en el artículo 90 del Estatuto de los Trabajadores.
- El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos colectivos de Trabajo.

- Y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, por el que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

A la vista de los anteriores Hechos y Fundamentos de derecho, esta Dirección Territorial

ACUERDA:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de esta Unidad Administrativa, con notificación a la comisión negociadora y depósito del texto original de las tablas salariales para los años 2025 y 2026.

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

Alicante, a 5 de mayo de 2026

LA DIRECTORA TERRITORIAL

Cortes María Martínez de las Heras

TABLAS SALARIALES DEFINITIVAS 2025

GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

Jefe de Servicio	1.974,93
Inspector Principal	1.811,13
Técnico Grado Superior	1.875,73
Técnico Grado Medio	1.509,25

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Sección	1.612,40
Jefe de Negociado	1.546,19
Oficial de primera	1.478,41
Oficial de segunda	1.447,63
Auxiliar administrativo	1.401,40
Aspirante de 16 y 17 años	1.151,73

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado General	1.529,14
Encargado Almacen	1.472,27
Jefe de Equipo	1.452,12
Factor	1.452,12
Auxiliar Almacén y Basculero	1.431,48
Ayudante o Mozo Especializado	1.431,48
Mozo	1.431,48
Jefe Trafico de 1ª	1.529,26
Jefe Trafico de 2ª	1.486,07
Conductor Mecánico- Máquinas pesadas-grúas	1.503,05
Conductor	1.483,79
Conductor Máquinas elevadoras	1.503,05
Conductor Repartidor Vehículos Ligeros	1.431,48

GRUPO IV PERSONAL DE TALLER

Jefe de Taller	1.652,41
Encargado o Contramaestre	1.512,34
Encargado General	1.529,26
Encargado Almacén	1.472,27
Jefe de Equipo	1.455,87
Oficial de 1ª	1.437,86
Oficial de 2ª	1.423,06
Mozo Especializado Taller	1.420,82
Contrato Formación un año	1.176,42
Contrato Formación dos años	1.176,42
Contrato Formación tres años	1.176,42

GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador de facturas	1.379,83
Telefonista	1.401,40
Portero y Vigilante	1.379,83
Limpiador a jornada completa	1.379,83

Dieta Nacional:		
	Desayuno	6,96
	Comida	16,00
	Cena	16,00
	Pernoctación	6,88
	Total dieta completa:	45,84
Dieta Internacional:		
	Desayuno	8,94
	Comida	22,81
	Cena	22,81
	Pernoctación	6,88
	Total dieta completa:	61,44

PLUS MERCANCIAS PELIGROSAS POR DIA	14,95
PLUS MERCANCIAS PELIGROSAS (ADR)	149,57
PLUS DISTANCIA	25,30

TABLA DEFINITIVA ANTIGÜEDAD 2025

	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I PERSONAL SUPER. Y TECNICO				
JEFE DE SERVICIO	75,63	151,24	226,90	302,51
INSPECTOR PRINCIPAL	68,09	136,18	204,27	272,37
TECNICOS GRADO SUPERIOR	71,07	142,17	213,26	284,37
TECNICOS GRADO MEDIO	54,70	109,41	164,12	218,78
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE SECCION	58,97	117,93	176,91	235,93
JEFE DE NEGOCIADO	55,93	111,82	167,71	223,63
OFICIAL DE PRIMERA	52,81	105,67	158,54	211,40
OFICIAL DE SEGUNDA	51,39	102,79	154,18	205,60
AUXILIAR ADMINISTRACION	49,31	98,67	147,98	197,27
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS				
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
ENCARGADO GENERAL	55,15	110,28	165,46	220,62
ENCARGADO DE ALMACEN	52,52	105,09	157,60	210,15
JEFE DE EQUIPO	50,77	101,56	152,28	203,08
FACTOR	50,77	101,56	152,28	203,08
AUXILIAR ALMACEN Y BASCULERO	49,98	99,97	149,99	199,97
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	49,98	99,97	149,99	199,97
MOZO	49,98	99,97	149,99	199.97
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	55,15	110,28	165,46	220,62
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	53,15	106,29	159,47	212,64
CONDUCTOR MECANICO	52,97	105,94	158,94	211,88
CONDUCTOR	52,02	104,03	156,01	207,99
CONDUCTOR MAQ. ELEVADORAS	52,97	105,94	158,94	211,88
COND. REPAR. VEHICULO LIGERO	49,98	99,97	149,99	199,97
GRUPO IV PERSONAL DE TALLER				
JEFE DE TALLER	60,80	121,61	182,42	243,21
ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	54,32	108,63	162,96	217,28
ENCARGADO GENERAL	55,15	110,28	165,46	220,62
ENCARGADO ALMACEN	52,52	105,09	157,60	210,15
JEFE DE EQUIPO	51,81	103,56	155,40	207,16
OFICIAL DE 1ª	50,89	101,73	152,62	203,47
OFICIAL DE 2ª	49,98	99,97	149,08	199,97
MOZO ESPECIALIZADO TALLER	49,72	99,37	149,08	198,74
CONTRATO FORMACION UN AÑO				
CONTRATO FORMACION DOS AÑOS				
CONTRATO FORMACION TRES AÑOS				
GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO				
COBRADOR DE FACTURAS	48,33	96,66	145,00	193,32
TELEFONISTA	49,31	98,71	147,98	197,27
PORTERO Y VIGILANTE	48,33	96,66	145,00	193,32
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	48,33	96,66	145,00	193,32

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2026

GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

Jefe de Servicio	2.014,42
Inspector Principal	1.847,35
Técnico Grado Superior	1.913,24
Técnico Grado Medio	1.539,44

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Sección	1.644,65
Jefe de Negociado	1.577,11
Oficial de primera	1.507,97
Oficial de segunda	1.476,59
Auxiliar administrativo	1.429,43
Aspirante de 16 y 17 años	1.174,76

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado General	1.559,72
Encargado Almacen	1.501,71
Jefe de Equipo	1.481,16
Factor	1.481,16
Auxiliar Almacén y Basculero	1.460,11
Ayudante o Mozo Especializado	1.460,11
Mozo	1.460,11
Jefe Trafico de 1ª	1.559,84
Jefe Trafico de 2ª	1.515,79
Conductor Mecánico- Máquinas pesadas-grúas	1.533,11
Conductor	1.513,47
Conductor Máquinas elevadoras	1.533,11
Conductor Repartidor Vehículos Ligeros	1.460,11

GRUPO IV PERSONAL DE TALLER

Jefe de Taller	1.685,46
Encargado o Contramaestre	1.542,59
Encargado General	1.559,84
Encargado Almacén	1.501,71
Jefe de Equipo	1.484,99
Oficial de 1ª	1.466,62
Oficial de 2ª	1.451,52
Mozo Especializado Taller	1.449,24
Contrato Formación un año	1.199,95
Contrato Formación dos años	1.199,95
Contrato Formación tres años	1.199,95

GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador de facturas	1.407,43
Telefonista	1.429,43
Portero y Vigilante	1.407,43
Limpiador a jornada completa	1.407,43

Dieta Nacional:		
	Desayuno	6,96
	Comida	16,00
	Cena	16,00
	Pernoctación	6,88
	Total dieta completa:	45,84
Dieta Internacional:		
	Desayuno	8,94
	Comida	22,81
	Cena	22,81
	Pernoctación	6,88
	Total dieta completa:	61,44

PLUS MERCANCIAS PELIGROSAS POR DIA	14,95
PLUS MERCANCIAS PELIGROSAS (ADR)	149,57
PLUS DISTANCIA	25,30

TABLA PROVISIONAL ANTIGÜEDAD 2026

	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I PERSONAL SUPER. Y TECNICO				
JEFE DE SERVICIO	77,13	154,27	231,43	308,56
INSPECTOR PRINCIPAL	69,44	138,91	208,35	277,81
TECNICOS GRADO SUPERIOR	72,49	145,01	217,52	290,06
TECNICOS GRADO MEDIO	55,79	111,60	167,40	223,15
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE SECCION	60,15	120,29	180,45	240,65
JEFE DE NEGOCIADO	57,05	114,05	171,07	228,11
OFICIAL DE PRIMERA	52,81	105,67	158,54	211,40
OFICIAL DE SEGUNDA	52,42	104,84	157,26	209,72
AUXILIAR ADMINISTRACION	50,29	100,65	150,94	201,22
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS				
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
ENCARGADO GENERAL	56,25	112,49	168,77	225,03
ENCARGADO DE ALMACEN	53,57	107,19	160,75	214,35
JEFE DE EQUIPO	51,78	103,59	155,33	207,14
FACTOR	51,78	103,59	155,33	207,14
AUXILIAR ALMACEN Y BASCULERO	50,98	101,97	152,99	203,96
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	50,98	101,97	152,99	203,96
MOZO	50,98	101,97	152,99	203,96
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	56,25	112,49	168,77	225,03
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	54,22	108,42	162,66	216,89
CONDUCTOR MECANICO	54,03	108,06	162,12	216,12
CONDUCTOR	53,06	106,11	159,13	212,15
CONDUCTOR MAQ. ELEVADORAS	54,03	108,06	162,12	216,12
COND. REPAR. VEHICULO LIGERO	50,98	101,97	152,99	203,96
GRUPO IV PERSONAL DE TALLER				
JEFE DE TALLER	62,02	124,04	186,07	248,07
ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	55,40	110,80	166,21	221,63
ENCARGADO GENERAL	56,25	112,49	168,77	225,03
ENCARGADO ALMACEN	53,57	107,19	160,75	214,35
JEFE DE EQUIPO	52,83	105,62	158,47	211,26
OFICIAL DE 1ª	51,91	103,76	155,67	207,54
OFICIAL DE 2ª	50,98	101,97	152,99	203,96
MOZO ESPECIALIZADO TALLER	50,71	101,36	152,06	202,71
CONTRATO FORMACION UN AÑO				
CONTRATO FORMACION DOS AÑOS				
CONTRATO FORMACION TRES AÑOS				
GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO				
COBRADOR DE FACTURAS	49,30	98,59	147,90	197,19
TELEFONISTA	50,29	100,68	150,94	201,22
PORTERO Y VIGILANTE	49,30	98,59	147,90	197,19
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	49,30	98,59	147,90	197,19

Butlletí Oficial de la Província d'Alacant
edita excma. diputació provincial d'alacant
Boletín Oficial de la Provincia de Alicante
edita excma. diputación provincial de alicante
Nº 111 de 15/06/2026

II. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

DIRECCIÓN TERRITORIAL DE TRABAJO Y LABORA

4518 *CORRECCIÓN DE ERRORES EN LA TABLA SALARIAL 2026 DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA*

CORRECCIÓN DE ERRORES

En el Boletín Oficial de la Provincia número 86 de 11 de mayo de 2026, se publicó el edicto número 3319, relativo a la resolución por la que se dispone el registro, depósito y publicación de las tablas salariales de los años 2025 y 2026 respecto del convenio colectivo del sector de TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA en la provincia de Alicante.

Se ha detectado un error en la tabla salarial provisional de antigüedad de 2026, en concreto, en los importes para 5, 10, 15 y 20 años, en la categoría de oficial de primera en el grupo II personal administrativo. Por ello se adjunta la tabla correcta para su publicación.

Alicante, a 5 de junio de 2026
LA DIRECTORA TERRITORIAL
Cortes María Martínez De Las Heras

TABLAS SALARIALES PROVISIONALES 2026

GRUPO I PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO

Jefe de Servicio	2.014,42
Inspector Principal	1.847,35
Técnico Grado Superior	1.913,24
Técnico Grado Medio	1.539,44

GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO

Jefe de Sección	1.644,65
Jefe de Negociado	1.577,11
Oficial de primera	1.507,97
Oficial de segunda	1.476,59
Auxiliar administrativo	1.429,43
Aspirante de 16 y 17 años	1.174,76

GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado General	1.559,72
Encargado Almacen	1.501,71
Jefe de Equipo	1.481,16
Factor	1.481,16
Auxiliar Almacén y Basculero	1.460,11
Ayudante o Mozo Especializado	1.460,11
Mozo	1.460,11
Jefe Trafico de 1ª	1.559,84
Jefe Trafico de 2ª	1.515,79
Conductor Mecánico- Máquinas pesadas-grúas	1.533,11
Conductor	1.513,47
Conductor Máquinas elevadoras	1.533,11
Conductor Repartidor Vehículos Ligeros	1.460,11

GRUPO IV PERSONAL DE TALLER

Jefe de Taller	1.685,46
Encargado o Contramaestre	1.542,59
Encargado General	1.559,84
Encargado Almacén	1.501,71
Jefe de Equipo	1.484,99
Oficial de 1ª	1.466,62
Oficial de 2ª	1.451,52
Mozo Especializado Taller	1.449,24
Contrato Formación un año	1.199,95
Contrato Formación dos años	1.199,95
Contrato Formación tres años	1.199,95

GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO

Cobrador de facturas	1.407,43
Telefonista	1.429,43
Portero y Vigilante	1.407,43
Limpiador a jornada completa	1.407,43

Dieta Nacional:		
	Desayuno	6,96
	Comida	16,00
	Cena	16,00
	Pernoctación	6,88
	Total dieta completa:	45,84
Dieta Internacional:		
	Desayuno	8,94
	Comida	22,81
	Cena	22,81
	Pernoctación	6,88
	Total dieta completa:	61,44

PLUS MERCANCIAS PELIGROSAS POR DIA	14,95
PLUS MERCANCIAS PELIGROSAS (ADR)	149,57
PLUS DISTANCIA	25,30

TABLA PROVISIONAL ANTIGÜEDAD 2026

	5 AÑOS	10 AÑOS	15 AÑOS	20 AÑOS
GRUPO I PERSONAL SUPER. Y TECNICO				
JEFE DE SERVICIO	77,13	154,27	231,43	308,56
INSPECTOR PRINCIPAL	69,44	138,91	208,35	277,81
TECNICOS GRADO SUPERIOR	72,49	145,01	217,52	290,06
TECNICOS GRADO MEDIO	55,79	111,60	167,40	223,15
GRUPO II PERSONAL ADMINISTRATIVO				
JEFE DE SECCION	60,15	120,29	180,45	240,65
JEFE DE NEGOCIADO	57,05	114,05	171,07	228,11
OFICIAL DE PRIMERA	53,86	107,78	161,71	215,63
OFICIAL DE SEGUNDA	52,42	104,84	157,26	209,72
AUXILIAR ADMINISTRACION	50,29	100,65	150,94	201,22
ASPIRANTE DE 16 Y 17 AÑOS				
GRUPO III PERSONAL DE MOVIMIENTO				
ENCARGADO GENERAL	56,25	112,49	168,77	225,03
ENCARGADO DE ALMACEN	53,57	107,19	160,75	214,35
JEFE DE EQUIPO	51,78	103,59	155,33	207,14
FACTOR	51,78	103,59	155,33	207,14
AUXILIAR ALMACEN Y BASCULERO	50,98	101,97	152,99	203,96
AYUDANTE O MOZO ESPECIALIZADO	50,98	101,97	152,99	203,96
MOZO	50,98	101,97	152,99	203,96
JEFE DE TRAFICO DE 1ª	56,25	112,49	168,77	225,03
JEFE DE TRAFICO DE 2ª	54,22	108,42	162,66	216,89
CONDUCTOR MECANICO	54,03	108,06	162,12	216,12
CONDUCTOR	53,06	106,11	159,13	212,15
CONDUCTOR MAQ. ELEVADORAS	54,03	108,06	162,12	216,12
COND. REPAR. VEHICULO LIGERO	50,98	101,97	152,99	203,96
GRUPO IV PERSONAL DE TALLER				
JEFE DE TALLER	62,02	124,04	186,07	248,07
ENCARGADO O CONTRAMAESTRE	55,40	110,80	166,21	221,63
ENCARGADO GENERAL	56,25	112,49	168,77	225,03
ENCARGADO ALMACEN	53,57	107,19	160,75	214,35
JEFE DE EQUIPO	52,83	105,62	158,47	211,26
OFICIAL DE 1ª	51,91	103,76	155,67	207,54
OFICIAL DE 2ª	50,98	101,97	152,99	203,96
MOZO ESPECIALIZADO TALLER	50,71	101,36	152,06	202,71
CONTRATO FORMACION UN AÑO				
CONTRATO FORMACION DOS AÑOS				
CONTRATO FORMACION TRES AÑOS				
GRUPO V PERSONAL SUBALTERNO				
COBRADOR DE FACTURAS	49,30	98,59	147,90	197,19
TELEFONISTA	50,29	100,68	150,94	201,22
PORTERO Y VIGILANTE	49,30	98,59	147,90	197,19
LIMPIADORA JORNADA COMPLETA	49,30	98,59	147,90	197,19