

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

16307 *Resolución de 21 de julio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de las empresas Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribución Canarias, SAU (código de convenio n.º 90015532012005), que fue suscrito con fecha 2 de junio de 2025, de una parte por las personas designadas por la Dirección de las empresas, en representación de las mismas, y de otra por los sindicatos CC.OO. y UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 17 de julio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 21 de julio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, SAU (2025-2027)

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo preliminar. *Partes signatarias.*

El contenido del presente convenio colectivo de empresa ha sido negociado por la Dirección de las Empresas de Compañía Logística Acotral, SAU, con CIF A29094679, y de Acotral Distribuciones Canarias, SAU, con CIF A38757670, y de otra parte, por las organizaciones sindicales CC. OO. Y UGT, reconociéndose ambas partes como interlocutores válidos y legitimados para esta negociación, en virtud de lo establecido en el título III del Estatuto de los Trabajadores (texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) y, presentado a la firma el convenio negociado lo suscriben las personas designadas a tal efecto.

Artículo 1. *Ámbito.*

1. Ámbito funcional: Las disposiciones del presente convenio colectivo serán de obligada observancia para las empresas reseñadas en el artículo que precede, es decir, Compañía Logística Acotral, SAU, y Acotral Distribuciones Canarias, SAU.

2. Ámbito territorial: El presente convenio colectivo y con ello la totalidad de sus disposiciones de conformidad a lo recogido en el mismo, se aplicarán en todos los Centros de Trabajo que las empresas afectadas tengan en el territorio Nacional.

3. Ámbito personal: Este convenio colectivo se aplica a la totalidad de empresas y a sus personas trabajadoras, presentes y futuras, que se encuentren incluidos en el ámbito funcional descrito, salvo las excepciones contenidas en los artículos 1.º y 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2. *Vigencia y duración.*

El presente convenio, de conformidad al preacuerdo alcanzado entrará en vigor a los efectos económicos recogidos en el mismo el día 1 de enero de 2025, y tendrá una duración tres años, es decir, hasta el día 31 de diciembre de 2027, con independencia de la pertinente resolución por parte de la autoridad laboral competente la cual ordene el registro y la publicación en el boletín oficial al que corresponda.

El resto de las disposiciones normativas y obligacionales entrarán en vigor el primer día del mes siguiente a la fecha de la resolución donde se ordene el registro y la publicación por el «Boletín Oficial del Estado» del propio convenio colectivo. Igual sucederá, salvo pacto específico en contrario, con aquellas modificaciones o revisiones normativas que en su momento se pudieran acordar.

Artículo 3. *Denuncia y prórroga.*

Llegada la finalización del presente convenio colectivo, quedará automáticamente prorrogado por períodos anuales, salvo denuncia por cualquiera de las partes legitimadas con al menos tres meses de antelación a su expiración o de cualquiera de sus prórrogas, la cual deberá comunicarse por escrito a la otra parte y registrarse ante la autoridad competente.

Una vez denunciado, se establece un plazo máximo de un mes para la constitución de la comisión negociadora y la elaboración del pertinente calendario de reuniones de dicha comisión. Igualmente, se acuerda que, en dicho acto de constitución, la parte denunciante entregará a la otra parte las materias que desea negociar y sus propuestas. Asimismo, se acuerda la no limitación en el tiempo de las negociaciones que darán lugar al nuevo convenio colectivo. En cualquier caso, y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo que lo sustituya, el presente convenio o sus prórrogas mantendrá su vigencia en todo su contenido, ya fuera este de carácter obligacional, normativo, económico, etc.

En el supuesto de no existir denuncia, a 01 de enero de cada año en el que el convenio se encontrará prorrogado, se aplicará automáticamente un incremento a todos los conceptos económicos del IPC real del año anterior más un 1,00 %. En los casos que el IPC reseñado fuera negativo, el incremento a aplicar será el 1,00 %.

Artículo 4. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas con este carácter.

En el supuesto de que la jurisdicción del orden social en el ejercicio de las facultades que le son propias declarase nula alguna de las cláusulas o disposiciones del presente convenio colectivo, ésta quedará sin eficacia en su totalidad, comprometiéndose ambas partes a renegociarla de nuevo en la mayor brevedad posible, siempre antes de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, y con el objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 30 días a partir de la firmeza de la

resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, las mismas se comprometen a fijar un calendario de reuniones para la negociación de un nuevo convenio, aplicándose en su defecto, hasta nuevo acuerdo válido, el convenio precedente.

Si la cláusula o disposición anulada fuera alguna de las mejoras implementadas en esta nueva redacción del convenio, quedarán sin efecto el conjunto y la totalidad de las mejoras aplicadas por las partes, comprometiéndose entonces a renegociar el conjunto de todas ellas. Siendo más específicos, para el evento de que se anulara alguna de las modificaciones recogidas en este nuevo Convenio 2025-2027, quedarán sin efecto y dejarán de ser aplicables, desde ese momento, la totalidad del resto de modificaciones pasando a regirse por la versión anterior del convenio. Y ello, debido a que las partes consideran que las modificaciones operadas forman parte de un todo. Y que, anulada una parte, se desequilibra el conjunto del resto de cambios. Debiendo, por tanto, convocarse a una nueva negociación que reequilibre el texto y las diversas obligaciones y derechos en él recogidos. A modo de ejemplo, y por evitar toda duda interpretativa sobre la voluntad de las partes, si por ejemplo se anulara alguno de los cambios en materia de permisos, desde ese momento todo el conjunto de modificaciones quedará sin efecto, volviendo por tanto a ser aplicables las tablas aplicables en el convenio anterior, y debiendo las partes alcanzar un nuevo acuerdo de reequilibrio.

Artículo 5. *Garantía personal.*

Se respetarán las situaciones personales que con carácter global mejoren lo pactado en este convenio, manteniéndose estrictamente *ad personam*. En el supuesto que se tratara de importes económicos, salvo pacto específico en contrario, éstos se verán incrementadas en los porcentajes que el convenio estableciera por cada año de vigencia.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Sin perjuicio de la legislación vigente, las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo de empresa, estimadas en su conjunto, absorben y compensan en su totalidad a las que regían anteriormente, ya lo fuesen por mejoras pactadas o unilateralmente concedidas por la Empresa, cualquiera que sea su naturaleza y origen.

Artículo 7. *Exclusión de otros convenios y derecho supletorio.*

1. Las disposiciones del presente convenio colectivo derogan y sustituyen, en su ámbito, a las de cualquier convenio colectivo que viniera aplicándose a las personas trabajadoras afectadas por el mismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 1 del presente convenio.

2. No obstante, como se ha indicado anteriormente, para el caso de que se anulare cualquier disposición del presente convenio, volverá a ser íntegramente aplicable el inmediato anterior, a todos los efectos, y en todos los sentidos, particularmente el retributivo. Habiéndose obligado las partes en tal sentido a alcanzar con urgencia un nuevo acuerdo de reequilibrio de las condiciones laborales.

3. Las mejoras de condiciones de trabajo que puedan producirse en el futuro por disposiciones legales de general aplicación sólo podrán afectar a las condiciones establecidas en el presente convenio, cuando consideradas en cómputo global, superen las aquí pactadas.

4. En todo lo no previsto en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera. En su defecto, se estará a lo dispuesto en la Normativa del sector, en el Estatuto de los Trabajadores y en la Legislación vigente en cada momento.

Artículo 8. *Comisión paritaria interpretadora del convenio colectivo de empresa.*

1. Constitución y composición:

Las partes negociadoras acuerdan la creación y establecimiento de una comisión de seguimiento e interpretación del presente convenio colectivo.

Dicha comisión, se constituirá en un plazo no superior a tres meses a partir de la pertinente resolución de la autoridad laboral competente ordenando el registro y la publicación del propio convenio colectivo. Estará compuesta por un máximo de diez miembros, designados por mitad por cada una de las partes que le suscribieron, si bien, mediante consenso de las partes, la comisión podrá adoptar una composición inferior, de forma temporal o permanente, si bien, deberá mantener en todo momento su paridad.

Los integrantes de dicha comisión se elegirán, siempre que sea posible, de entre los integrantes de la Comisión Negociadora del convenio, debiendo garantizar las partes en todo momento el que, dentro de sus designaciones, en aras a garantizar la eficiencia de esta se encuentren personas con poder de decisión. La sustitución permanente de los miembros designados para esta comisión podrá realizarse en cualquier momento, si bien, deberá comunicarse fehacientemente a la otra parte, con al menos tres días de antelación.

2. Funcionamiento:

La Comisión Paritaria se reunirá en sesiones ordinarias y/o extraordinarias.

Las sesiones ordinarias se celebrarán siempre que las partes lo estimen necesario, y, en cualquier caso, al menos una vez al año.

Las reuniones extraordinarias, se celebrarán siempre que la situación lo requiera, a solicitud de la mayoría de cualquiera de las partes que la componen, y dentro de los siete días siguientes a la fecha de su petición.

De entre todos los miembros, se elegirá un presidente y un secretario, que, salvo pacto en contrario, rotarán anualmente a lo largo de la vigencia del presente convenio entre la representación empresarial y la representación sindical.

En cuanto a los plazos para resolver los asuntos que deban de someterse al conocimiento y/o resolución de la Comisión Paritaria, queda fijado en un máximo de 30 días, transcurrido el mismo sin haberse producido resolución se entenderá cumplida la obligación.

Asimismo, las partes, previo acuerdo mayoritario en el seno de cada una, podrán utilizar los servicios de asesores que consideren, designándolos libremente y a su costa, los cuales tendrán voz, pero no voto.

La comisión, salvo pacto en contrario, se dotará de un reglamento interno de funcionamiento, que, en cualquier caso, no podrá contravenir lo recogido en el presente artículo.

3. Validez de los acuerdos:

Los acuerdos de la Comisión requerirán el voto favorable de la mayoría de los miembros de cada una de las partes, en el bien entendido, de que, si una de las partes acudiera a una de sus convocatorias faltando alguno o algunos de sus miembros, los asistentes restantes de dicha parte, a la hora de someter a votación cualquiera de las cuestiones, dispondrán de la totalidad de sus votos.

4. Funciones de la Comisión:

a) Su misión principal, será la interpretación del convenio colectivo, así como el seguimiento en el cumplimiento de este.

b) Podrá analizar y en su caso resolver, cuantas cuestiones motivadas en la aplicación del convenio les sean planteadas por las partes, ya sea por afectación individual o colectiva de los trabajadores. En el caso de que la Comisión Paritaria resolviera sobre el asunto que le haya sido sometido y tal resolución no resultase

aceptable para la parte promotora de la correspondiente actuación, quedará expedita la vía de reclamación administrativa o judicial que corresponda. Si la resolución adoptada en el seno de la Comisión Paritaria satisface las pretensiones de la persona trabajadora o sus representantes, ésta/éstos procederán a desistir de las demandas formuladas o que pudieran formular por este mismo motivo.

c) Entenderá de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional, con relación a los conflictos colectivos que puedan ser interpuestos por quienes están legitimados para ello, con respecto a cuantas discrepancias y conflictos colectivos pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del presente convenio colectivo, a fin de que con su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto.

Las decisiones que adopte la comisión en tales conflictos tendrán la misma eficacia normativa que tienen las cláusulas de este acuerdo.

d) La propuesta a la Comisión Negociadora para la adaptación del convenio colectivo a las modificaciones legislativas, ya sean de ámbito estatal, europeo, etc., así como a las mejoras introducidas por acuerdos de ámbitos estatal aplicables al sector.

e) El estudio y elaboración de propuestas de regulación de vacíos normativos, presentes o futuros, que la aplicación de este convenio pueda generar, siempre que les sean sometidos por las partes.

f) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el presente convenio, las del resto de comisiones que se delegan en ella, así como de las que por disposiciones legales y reglamentarias reconozcan a éstas.

Artículo 9. *Procedimiento de solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

Agotadas sin acuerdo en el seno de la comisión paritaria, las actuaciones establecidas como previas y obligatorias para los casos de conflicto colectivo derivados de la interpretación y aplicación del convenio colectivo, que fueran interpuestos por quienes estén legitimados para ello, las partes firmantes se obligan a acudir de forma previa a la vía administrativa y jurisdiccional, a la vía establecida en el Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), acuerdo y reglamento que las partes dan por ratificado, y en su defecto al vigente en cada momento.

En cuanto a las discrepancias que pudieran surgir, en relación con procesos donde la legislación vigente establezca preceptivamente un periodo de consultas entre las partes, agotadas las vías de mediación o anteriormente si así lo acordasen los negociadores, las partes firmantes podrán solicitar un arbitraje de carácter vinculante el cual resuelva las discrepancias que lo originaron.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 10. *Organización del trabajo.*

La organización técnica y práctica es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que le corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, debiéndose ajustar a lo establecido en el presente convenio colectivo, y dentro de las normas y orientaciones establecidas en las disposiciones legales pertinentes (artículos 5 y 20 del Estatuto de los Trabajadores y la Legislación Vigente en cada momento).

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la dirección de la empresa implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos. No obstante, reconociendo que la Empresa la componen todos los que de una manera u otra trabajan

en ella con el mismo fin, la Dirección oirá preceptivamente a los Representantes Legales de los Trabajadores en cualquier sugerencia razonada que aporte soluciones y planteamientos, teniendo en cuenta las disposiciones legales en cuanto a participación de éstos en la empresa.

Artículo 11. Obligaciones del trabajador.

El trabajador, está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones de quienes ejerzan la dirección en el ejercicio regular de sus facultades directivas. Estas órdenes e instrucciones deberán ser ejecutadas con interés y diligencia en cuantos trabajos le sean ordenados, dentro del general cometido de su grupo y competencia profesional. Entre tales trabajos, están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Artículo 12. Buena fe contractual y prohibición de discriminación.

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

Se prohíbe toda discriminación directa o indirectamente para el empleo o, una vez empleados, por razones de estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, identidad sexual, expresión de género, características sexuales, afiliación o no a un sindicato, por razón de lengua dentro del Estado español, discapacidad, así como por razón de sexo, incluido el trato desfavorable dispensado a mujeres u hombres por el ejercicio de los derechos de conciliación o corresponsabilidad de la vida familiar y laboral.

CAPÍTULO III

Del personal

Artículo 13. Principios generales.

1. Clasificación profesional.

La clasificación del personal que se consigna en este capítulo es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales y todas las categorías o funcionalidades en que éstos se dividen, lo que estará en función de las necesidades de la empresa. Lógicamente, todo el personal que preste sus servicios en alguna de las Empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, deberá estar clasificado 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.

A su vez, ateniéndose a la realidad laboral en la empresa, a la realización de tareas concretas y diferenciadas entre sí dentro de un mismo grupo por parte de las personas trabajadoras, con el objetivo de contribuir a una mejor organización en el interno de la empresa, y a efectos de una retribución específica en función de las tareas encomendadas, las partes firmantes acuerdan establecer una división por categorías dentro de los grupos citados, definiendo para cada una de ellas las funciones concretas a realizar por la persona que quede encuadrada en las mismas. En este sentido, y con independencia de estar encuadrados en un grupo profesional, la empresa se obliga a

que la totalidad de personas trabajadoras, en función del trabajo y tareas que desarrollen, estarán igualmente asignadas a una categoría concreta.

Las citadas categorías, la definición de funciones que se asignan a cada una de ellas, se realiza en los artículos siguientes de este mismo capítulo, y suponen las bases de consideración estimada, así como los compromisos adquiridos por las partes, con el fin de regular totalmente todos los puestos de trabajo y tareas existentes en la empresa, y/o aquellos de posible creación durante la vigencia del presente convenio. En cualquier caso, la división de los grupos en categorías no supone la obligación para la empresa de que todos los puestos de trabajo y/o categorías relacionadas estén ocupados, pues al igual que la clasificación general de los trabajadores en grupos, estará en función de las necesidades de ésta en cada momento.

La creación de un nuevo puesto de trabajo que conlleve unas funciones específicas diferentes a las relacionadas por cada categoría, la modificación de las funciones de las categorías que se reseñan en este capítulo, así como la supresión de alguna o algunas de las categorías existentes, se realizará mediante acuerdo expreso de las partes firmantes del presente convenio colectivo, definiendo en su momento las funciones a desarrollar y retribución, en el supuesto de nueva creación o modificación de lo existente, y la reclasificación o nueva adscripción de las personas afectadas, en caso de darse alguna supresión de categoría y/o puesto de trabajo en concreto.

2. Movilidad funcional.

2.1 La movilidad funcional que se produjera en la empresa estará sujeta a lo dispuesto en el presente artículo, en conexión y concordancia con lo dispuesto en el propio convenio, en particular con el capítulo V «Estabilidad en el empleo y promoción profesional», y en su defecto, al Estatuto de los Trabajadores y demás normativa vigente en la materia. No obstante, dicha movilidad, se efectuará de acuerdo con las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad de la persona trabajadora.

La realización de funciones, tanto superiores como inferiores no correspondientes al grupo profesional, sólo será posible si existen razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

2.2 En los supuestos de movilidad funcional dentro del mismo grupo profesional, dada la organización actual en la empresa, reparto de tareas y adscripción de las personas trabajadoras no solo a un grupo profesional, sino que a su vez también se asignan a una categoría o funciones determinadas, de forma complementaria a la legislación vigente, las partes mantienen y/o acuerdan la siguiente regulación:

a) Las personas trabajadoras podrán ser ocupadas en tareas o cometidos distintos a los de su categoría por los espacios de tiempos mínimos y esporádicos en que no tengan trabajo en la misma, sin que la asignación de tales tareas o cometidos pueda suponer sustitución de las tareas propias de la categoría que la persona afectada ostente.

b) La empresa, mientras persista una situación de necesidad perentoria o exceso de personal para una misma categoría, podrá ocupar a una persona trabajadora en funciones de una categoría inferior a la que en ese momento ostente.

c) Asimismo, la empresa podrá disponer de su personal para que realice trabajos de categoría superior, siempre que la persona afectada esté capacitada para poder desarrollarlo, siendo éste retribuido conforme a lo estipulado en este convenio para dicha categoría.

d) Quienes realicen funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a seis meses durante un año y ocho durante dos años consecutivos o alternos, automáticamente la empresa lo clasificara en la categoría profesional adecuada.

e) La movilidad funcional descrita en este apartado deberá respetar lo recogido en el presente convenio sobre el procedimiento para cubrir vacantes en la empresa y asignación de puestos de trabajo.

f) No cabrá invocar las causas de despido objetivo por la falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

Artículo 14. *División de los grupos profesionales en categorías y definición de funciones.*

El uso del masculino se hace de modo genérico e incluye en todo caso a cualesquiera personas trabajadoras, indistintamente, sean hombres o mujeres, para ocupar todos los puestos de trabajo; tanto a efectos del presente artículo como de las tablas salariales anexas al presente convenio.

1. 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, les 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.

a) Director 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.

A efectos aclaratorios, quedan encuadrados en esta categoría los directores de las unidades de negocio o departamentos en los que se divide o pueda dividirse la empresa.

b) Director o Delegado de Sucursal.

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

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

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

A efectos aclaratorios, quedan encuadrados en esta categoría los responsables directos que ejercen la jefatura de un centro de trabajo y/o unidad de negocio en particular, es decir, los actuales responsables de área de las distintas delegaciones.

c) Jefe de Servicio.

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

A efectos aclaratorios, quedan encuadrados en esta categoría el resto de los responsables de área, quienes, asumiendo la responsabilidad directa en una materia determinada, no ejercen la jefatura de un centro de trabajo y/o unidad de negocio.

d) Titulado de Grado Superior.

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

e) Titulado de Grado Medio.

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

f) Jefe de sección.

Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o Centro de Trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si los hubiere.

g) Jefe de negociado.

Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su Negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes.

Quedan clasificados en esta categoría profesional los y las Analistas de Sistemas Informáticos.

h) Jefe de tráfico de primera.

Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal, el material, las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo.

El personal de esta categoría puede asumir a elección de la empresa la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal. Para estos supuestos, las partes firmantes del presente convenio acuerdan que operará la movilidad funcional del mismo grupo recogida en el artículo precedente.

Sin perjuicio de lo dispuesto y a los efectos oportunos, en esta categoría se encuadran las personas trabajadoras que lleven más de tres años ocupando puestos de UPC.

i) Jefe de tráfico de segunda.

Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior Categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

Sin perjuicio de lo dispuesto y a los efectos oportunos, en esta categoría se encuadran el resto de las personas trabajadoras que desempeñen funciones de UPC.

j) Jefe de taller.

Esta categoría profesional incluye a los que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de 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.

2. Grupo II. Personal Administrativo.

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

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

a) Oficial de primera.

Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyos empleados administrativos no excedan de siete, pueden actuar de responsable de los mismos.

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

b) Oficial de segunda.

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

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

c) Auxiliar.

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

Por acuerdo entre las partes firmantes del presente convenio, se incluyen en esta categoría todas las personas trabajadoras que desempeñen las funciones que el Acuerdo General de Transporte de Mercancías recoge para la categoría de telefonista.

3. Grupo III. Personal de Movimiento.

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

a) Conductor mecánico.

Es el empleado que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, con remolque, 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, acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà 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.

b) Conductor.

Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, 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 complementadas necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà 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.

c) Conductor-repartidor de vehículos ligeros.

Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, 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. Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo.

Deberà 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.

d) Ayudante y/o Mozo Especializado.

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

Podrà realizar estas funciones, tanto en vehículos como en instalaciones fijas, pudiéndolas ejecutar, tanto de forma manual como ayudado de maquinaria auxiliar.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberà efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de la mercancía.

Le corresponde, previa 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 mozo especializado carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se exceda los límites establecidos en el presente convenio o en su defecto 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 movilidad funcional de superior categoría. Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

Quedan incluidos aquí las personas que realicen funciones de control de cargas, utillaje y estado de vehículos, repostajes y consumos, etc., es decir, los llamados contrastadores.

e) 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, entrega, carga o descarga 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 las mercancías y demás operaciones.

4. 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 este como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

a) 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.

b) Oficial de segunda de Oficios.

Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teóricos 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.

c) Mozo especializado de taller.

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

Por acuerdo de las partes firmantes de este convenio, en esta categoría se encuadrarán todos los trabajadores que realicen las funciones que en el Acuerdo General de Transportes de Mercancía se establecen para categorías de peón, mozo de taller, lavacoches, engrasadores, vulcanizadores, empleados de estaciones de servicio, y peones reseñados en el anterior convenio quedan encuadrados en esta categoría.

d) Guarda.

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

e) Personal de mantenimiento y limpieza.

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

CAPÍTULO IV

Del contrato de trabajo

Artículo 15. *Ingreso al trabajo y la formalización del contrato de trabajo.*

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a lo dispuesto en el presente convenio, y, en su defecto, a las disposiciones aplicables en esta materia. No obstante, previo al ingreso efectivo, la empresa trasladará de forma presencial y perceptible para la persona interesada las condiciones esenciales de su contratación, acto en el cual, siempre que fuera solicitado previamente, participará el miembro designado a tal efecto por el comité de empresa del Centro de Trabajo en cuestión.

En el contrato de trabajo, que se formalizará en todos los casos por escrito, deberán figurar los elementos esenciales y las principales condiciones de ejecución de este. Si por necesidades del servicio se produjera una alta telemática, el contrato de trabajo deberá firmarse por la persona afectada en un plazo no superior a 3 días hábiles a contar desde el ingreso efectivo en la empresa. No obstante, en el momento de producirse la citada alta telemática, es decir, acto seguido y concatenado al anterior, la empresa se obliga a enviar por los mismos medios copia de ésta al Comité Intercentros.

En cuanto a la copia física del contrato, una vez que éste quede registrado ante la autoridad laboral competente, la empresa, previa solicitud y amparo de la legislación convencional vigente, entregará copia a la Representación Legal de los Trabajadores en el tiempo indispensable para realizar la gestión y de acuerdo con el volumen de contratos solicitados.

Las modificaciones y/o anexos que la empresa pueda incorporar al contrato en vigor de las personas trabajadoras, y, que por sí mismas, no conllevan la firma de un nuevo contrato, sino la firma de un documento anexo al que ambas partes tienen suscrito donde se recogen las modificaciones pretendidas, requerirán de las mismas condiciones y términos que si de un contrato en sí se tratara.

Para el seguimiento eficaz de la contratación, empresa y comité Intercentros constituirán, a la firma del presente convenio, una mesa de contratación permanente con un integrante de cada parte, donde se analizarán las previsiones de contratación y/o renovación, tipos de contratos a realizar, cláusulas a insertar, finalización de contratos, etc. En este sentido, previo a la introducción de cualquiera cláusula adicional en un contrato, las partes signatarias de este convenio se obligan a consensuar la misma, creando una base documentada permanente de cláusulas ya consensuadas, las cuales a criterio de la empresa podrían insertarse.

Artículo 16. *Modalidades de contratación.*

La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad y regulación que se establece en este capítulo, la cual implementa la convencionalmente establecida en el sector y/o legislación vigente. De producirse durante la vigencia del presente convenio alguna circunstancia que justifique la revisión y/o modificación de lo aquí expuesto (modificaciones legislativas, nuevas modalidades, bonificaciones, etc.), ambas partes, acuerdan que esta se realizará mediante el consenso de estas y respetando en todo momento la intencionalidad, beneficio, espíritu, etc. de lo reseñado en el presente capítulo.

En base a lo anterior, la empresa podrá utilizar la modalidad de contratación que mejor satisfaga sus necesidades e intereses, bien a jornada completa o parcial, pero en cualquier caso utilizando uno de los grupos de contratos siguientes:

- Contratos indefinidos.
- Contratos fijo-discontinuo.
- Contratos temporales y/o de duración determinada.
- Contratos formativos.

No obstante, la Empresa solamente podrá suscribir contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial en aquellos casos en los que el convenio colectivo sectorial de aplicación lo permita.

Artículo 17. Disposiciones de observancia en la contratación.

Sin perjuicio de la legislación vigente, se establece a continuación una serie de normas o disposiciones, que serán de obligada observancia para la empresa en el momento de celebración de un nuevo contrato de trabajo.

a) Contrato fijo-discontinuo.

El llamamiento e incorporación, atendiendo a las necesidades organizativas de la Empresa y la concreta carga de trabajo que en cada momento exista, se efectuará por riguroso orden de antigüedad en la unidad de negocio y centro de trabajo.

Dicho llamamiento se efectuará de forma fehaciente a cualquiera de las direcciones físicas o virtuales del trabajador facilitadas previamente por este a tales efectos.

Salvo pacto en contrario, el preaviso de incorporación se realizará con una antelación mínima de una semana (168 horas) respecto del día en el que se haya de iniciar la prestación efectiva de los servicios. No obstante, si la empresa realizara la comunicación con menor antelación resultado de situaciones no previstas o sobrevenidas, y la persona afectada acredita la imposibilidad de incorporarse en la fecha indicada, la empresa se obliga a preservar el puesto hasta cumplir el plazo ordinario de preaviso.

La persona trabajadora está obligada a manifestar fehacientemente su voluntad de aceptar el llamamiento en los términos comunicados por la Empresa en un plazo no superior a 48 horas desde la comunicación. Transcurrido ese plazo, y salvo circunstancias de fuerza mayor acreditada o que se encuentre dentro de los supuestos de suspensión de contrato de trabajo o excedencia, se entenderá que el trabajador renuncia voluntaria y unilateralmente a su puesto de trabajo por silencio en el plazo fijado, por rechazo expreso o por incomparecencia efectiva en el puesto de trabajo, por lo que quedaría desvinculado de la empresa.

b) Contratos de duración determinada.

Con independencia de la causa que motiva este tipo de contratación, dichos contratos no podrán celebrarse por duración inferior a 7 días.

c) Contratos a tiempo parcial.

En el contrato deberá establecer con claridad el porcentaje de jornada parcial contratada, el número de horas de trabajo efectivas a realizar por cada día, el horario en que se desarrollará la jornada, así como los días de la semana en que existirá prestación real de servicio. No obstante, cuando se trate de contrataciones para realizar funciones en el grupo III (personal de movimiento), el cómputo de jornada podrá realizarse de forma mensual, quedando definido el horario de trabajo y días de prestación de jornada, por los cuadrantes de trabajo que, con carácter general, previo a la realización de servicios, se confeccionan periódicamente.

La jornada laboral diaria será continuada para todos los trabajadores que realicen sus funciones en el grupo III (personal de movimiento), y para quienes, en el resto de los grupos profesionales, sean contratados con una parcialidad igual o inferior al 50 %.

Los trabajadores contratados a tiempo parcial no podrán realizar horas extraordinarias salvo en los supuestos a los que se refiere el artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores.

El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato, debiendo conocer el día y la hora de realización de dichas horas con un preaviso mínimo de 72 horas. No obstante, en los contratos parciales indefinidos, la empresa podrá ofrecer adicionalmente al cómputo reseñado anteriormente y en cualquier momento, la realización de horas complementarias. Éstas serán voluntarias para la persona afectada y no podrán superar el 15 % de las horas ordinarias contratadas.

La retribución de las horas complementarias será la equivalente al de las horas extras en su categoría y unidad de negocio, y deberá figurar de forma explícita como horas complementarias en la nómina de la persona afectada, la cantidad de horas realizadas en cada mes y la cantidad a percibir por éstas.

d) Contratos formativos.

Solo podrán realizarse en el grupo profesional I (Personal superior y Técnico).

La retribución será al menos el 85 % de la establecida en el convenio colectivo para la categoría correspondiente a las funciones desempeñadas y en la proporción al tiempo de trabajo efectivo.

No podrán realizar horas complementarias u extras a salvedad de aquellas que se produjeran con ocasión de prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes (artículo 35.3 del Estatuto de los Trabajadores). Tampoco podrán realizar trabajo nocturno ni trabajo a turnos.

Artículo 18. *Periodo de prueba.*

1. Sin perjuicio a la legislación vigente, de común acuerdo por las partes, a continuación, se establecen los periodos de prueba máximos que, según la modalidad y/o grupo profesional, la empresa puede establecer en el momento de la contratación:

a) Personal de Alta Dirección:

Dado su regulación excede a la fijada en el presente convenio colectivo, el periodo de prueba a establecer queda condicionado a lo que las partes convengan en su momento.

b) Grupo profesional I (Personal Superior y Técnico):

Se establece un periodo de prueba no superior a seis meses para técnicos titulados y de tres meses para el resto de las categorías del grupo. No obstante, si la duración del contrato fuera inferior al citado periodo, en cuyo caso se estará a lo establecido en la letra «d» del presente apartado.

c) Resto de Grupos Profesionales:

Se establece un periodo de prueba no superior a dos meses para las contrataciones indefinidas y aquellas, que, aun tratándose de contrataciones temporales y/o de duración determinada excedan de seis meses.

d) Contratos temporales y/o de duración determinada inferior a seis meses:

Se establece con carácter general para todos los grupos profesionales y categorías un periodo de prueba no superior a un mes.

2. Las partes estiman oportuno reseñar, una serie de consideraciones que serán de obligada observancia, en el momento de establecer un periodo de prueba:

a) Será nulo, el establecer un nuevo periodo de prueba, cuando la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones o categoría en la empresa, con independencia de la modalidad contractual utilizada.

b) Obligatoriamente, el periodo de prueba quedará reflejado en el contrato de trabajo. Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

c) El periodo de prueba quedará interrumpido de acuerdo con el artículo 14.3 del Estatuto de los Trabajadores.

d) Durante el periodo de prueba, la persona trabajadora tendrá los mismos derechos y obligaciones inherentes al grupo profesional, categoría y puesto de trabajo que desempeñe, excepto aquellos derivados de la resolución laboral, que podrá producirse a instancias de cualquiera de las partes, sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

Artículo 19. *Extinción del contrato.*

Salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato y de lo establecido en el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores como causas justas de resolución de contrato, las personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa, deberán comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese, en caso de contratos que superen el año de duración, y una antelación de siete días en el caso de contratos de duración inferior.

El cese por voluntad de la persona trabajadora no llevará aparejada indemnización alguna.

La inobservancia de este periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación de la persona afectada una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

Del mismo modo, y a excepción de los supuestos de extinción contractual con preaviso legalmente establecido, del despido disciplinario, de los contratos de interinidad y de los de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato, la empresa que decida prescindir de los servicios de una persona trabajadora deberá comunicárselo por escrito con una antelación mínima de quince días. El incumplimiento del preaviso dará derecho a la persona afectada al cobro, junto con la liquidación, de una indemnización equivalente al salario de los días que falten de preaviso.

Con independencia de la causa que motivase el cese de la relación laboral entre las partes, y del resto de obligaciones que ello conllevara, la empresa notificará telemáticamente al comité Intercentros, la baja de la persona trabajadora en la empresa, al igual que si de un alta se tratara, es decir, acto seguido y concatenado con el trámite realizado ante el organismo de la administración competente.

Artículo 20. *Liquidación y finiquito.*

A la finalización de la relación laboral, la empresa deberá practicar la correspondiente liquidación total de haberes en un plazo no superior a cinco días hábiles, entregando a la persona afectada un documento acreditativo, detallado y comprensible de ésta, además del resto de documentación correspondiente a dicha finalización (nómina, contratos, certificado de empresa, etc.). En el caso de que la finalización de la relación laboral deba ir precedida de un preaviso por parte de la empresa, la propuesta de finiquito deberá entregarse junto a dicho preaviso.

En el momento de la entrega de la propuesta de finiquito o liquidación de haberes en su caso, la persona trabajadora podrá solicitar la presencia de un representante legal de los trabajadores. No obstante, en el propio documento se hará constar la asistencia de éste o la renuncia expresa a utilizar el derecho, así como si hubiera renunciado a su firma y/o estuviera disconforme con la propuesta recibida.

Se entenderá por liquidado el justificante de realización de la correspondiente transferencia.

A los efectos oportunos, sin perjuicio de la legislación vigente, se reseña que las indemnizaciones que pudieran corresponder por finalización de contrato se calcularán conforme a los siguientes criterios:

En cuanto a los conceptos fijos, estos serán computados tomando como referencia su último valor, esto es, el de la última nómina percibida por la persona afectada. A dicho valor se adicionarán los de devengo pluri mensual no prorrateados.

Los conceptos variables computarán de acuerdo con la suma de toda la remuneración salarial percibida en los 365 días anteriores al hecho causante y dividir esta por la citada unidad de tiempo.

El resultado dará lugar a un salario diario que se aplicará sobre el módulo indemnizatorio que corresponda legalmente, y la antigüedad de la persona afectada. En el supuesto de relaciones laborales de duración inferior a un año, se utilizará la misma fórmula en proporción al tiempo trabajado.

Por último, la empresa, de forma previa a la entrega a la persona afectada de la propuesta de finiquito y/o de la liquidación final de haberes, se obliga a enviar por vía telemática al comité intercentros copia del documento reseñado.

Artículo 21. *La sucesión de empresa y/o subrogación de servicio.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa sectorial e intersectorial estatal si la hubiera, y en su defecto, a lo dispuesto en la normativa de carácter general vigente en cada momento.

No obstante, en el supuesto de que la normativa no estableciera la subrogación de las personas trabajadoras, dado la naturaleza de la propia empresa, donde la práctica totalidad de servicios se prestan a un único cliente, con el fin de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo que las partes establecen en el presente convenio, se adquiere un compromiso inequívoco, pare que, llegado la finalización contractual que le une a dicho cliente, ya fuese esta total o parcial, es decir, de un centro de trabajo o unidad de negocio en concreto, o de toda la empresa, ésta realice las acciones tendentes y necesarias, ante el cliente y la nueva empresa, para que se hiciera efectiva dicha subrogación.

CAPÍTULO V

Estabilidad en el empleo y Promoción profesional

Artículo 22. *Estabilidad en el empleo.*

Con el objetivo de propiciar un escenario adecuado para el desarrollo profesional y personal de todas las personas que conforman la empresa, las partes entienden necesario alcanzar una serie de principios o disposiciones en materia de calidad del puesto y a su vez de estabilidad laboral, las cuales serán de obligada observancia para la empresa en el momento de realizar nuevas contrataciones o extinciones de relaciones laborales.

1. Disposiciones de carácter general.

a) En el caso de aminorar los servicios que la empresa presta a sus clientes, los puestos de trabajo del personal de plantilla de la empresa prevalecerán sobre cualquier autónomo contratado, empresa subcontratada, ETT, etcétera.

b) La empresa se obliga a no reducir personal de plantilla fijo para realizar subcontrataciones con autónomos, otras empresas del sector, empresas de trabajo temporal, etc.

c) En cuanto al mantenimiento de plantilla fija, las personas con contrato indefinido tendrán derecho a permanecer en el puesto de trabajo, de manera prioritaria con respecto a la contratación eventual o temporal en la empresa.

d) Dado que la empresa podrá realizar contrataciones de personal de cualquier categoría a través de las Empresas de Trabajo Temporal (E.T.T.) por motivos de acumulación de tareas, excesos de pedidos, trabajos esporádicos, circunstancias de mercado, etc. con la finalidad de contribuir a la estabilidad laboral de estos trabajadores, ambas partes acuerdan, que si las circunstancias que originaron las citadas contrataciones persisten a lo largo de un periodo superior a 30 días consecutivos o 120 días en periodos alternos en el plazo de un año, la empresa se obliga a pasar dichos contratos como contratación directa de la Empresa (contratos de nueva incorporación). Los plazos anteriormente reseñados podrán ampliarse en un 50 % en el caso del personal del grupo I (personal Superior o Técnico) y grupo II (personal Administrativo).

2. Disposiciones relativas a la contratación a tiempo completo.

a) La empresa se obliga a mantener la contratación indefinida en al menos el 90 % del total de la plantilla. En cualquier caso, la contratación temporal bajo la modalidad o modalidades que correspondan no podrá superar el 33 % en un centro de trabajo específico.

Con motivo del previsible aumento de la carga de trabajo que pudiera darse en las campañas de verano y navidad, que conllevaría lógicamente un aumento significativo de la contratación temporal para esos periodos, los porcentajes anteriormente reseñados podrán disminuirse en un 10 % adicional en el caso de contratación indefinida y aumentarse en el caso de contratación temporal.

Asimismo, de forma extraordinaria y previo consenso de las partes firmantes, el porcentaje establecido podrá modificarse si se prevén situaciones extraordinarias que previsiblemente supongan alteraciones sustanciales de las plantillas en los centros de trabajo (aperturas de nuevos centros, cierres parciales o totales, modificaciones del sistema de trabajo o turnos, etc.).

b) Las personas trabajadoras con contrato temporal y/o de duración determinada, así como aquellas con contrato fijo discontinuo tendrán preferencia para su transformación/contratación como indefinidos ante cualquier vacante que se produjera en su categoría, centro y unidad de negocio, aplicándose el criterio de mayor longevidad en la empresa.

c) La contratación en la empresa bajo la modalidad de contrato formativo no podrá superar en ningún momento el 2 % del total de personas trabajadoras en la empresa.

d) La contratación a tiempo parcial ya fuese indefinida o temporal, no podrá superar el 3 % de la plantilla total de la empresa. A efectos aclaratorios, se exceptúa del porcentaje reseñado todos los casos en que voluntariamente se accede a una jornada a tiempo parcial y/o quienes acceden a una jubilación parcial.

3. Disposiciones respecto a contrataciones a tiempo parcial.

a) Anterior a realizar una nueva contratación a jornada completa en la unidad de negocio, centro de trabajo y grupo profesional, la empresa se obliga a la ampliación de la persona con contrato parcial de mayor antigüedad.

b) Igual obligación se adquiere en el caso que las necesidades no requieran un nuevo contrato a tiempo completo sino una nueva parcialidad, debiéndose ampliar el porcentaje de jornada pactada a las parcialidades existentes, todo ello en el bien entendido que los trabajos a realizar puedan realizarse por la misma persona.

c) En el caso que los contratos a tiempo parcial generen horas complementarias por encima del 20 % del porcentaje contratado durante dos meses continuados o cuatro alternos, la empresa se obliga a ampliar la jornada de la persona con mayor antigüedad.

4. Disposiciones vinculadas a contrataciones emanadas del relevo generacional (Jubilación forzosa).

De acuerdo con lo establecido en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores, y con el objetivo de fomentar el relevo generacional y la estabilidad en el empleo, ambas partes acuerdan la extinción automática del contrato de trabajo y/o la jubilación forzosa de las personas trabajadoras de edad igual o superior a 68 años, que durante la vigencia del convenio colectivo cumplan los requisitos en el mismo así como los legalmente establecidos.

Cada extinción de contrato por esta causa llevará aparejada la obligación de la empresa de contratar, de manera indefinida y a tiempo completo, a una nueva persona.

En el caso de que la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del presente convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas el referido límite mínimo de edad de 68 años puede quedar reducido a la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social. En este mismo supuesto, la contratación de relevo deberá realizarse necesariamente a favor de una mujer, en cumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1.b) de la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores.

La aplicación de la jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación únicamente será posible mientras se mantenga la referida infrarrepresentación femenina. En caso de que la tasa de ocupación femenina supere el 20 por ciento, la edad mínima para la extinción automática del contrato será la que determine la normativa vigente, sin posibilidad de reducción.

La empresa, con al menos un mes de antelación a la efectividad de la medida, comunicará por escrito a la persona afectada la obligación de jubilarse, así como el compromiso de cumplir con las obligaciones de relevo generacional y estabilidad en el empleo previstas en el presente convenio.

Artículo 23. Vacantes.

1. Creación de vacantes.

El personal sujeto al presente convenio tendrá derecho de preferencia para cubrir las vacantes y/o plazas de nueva creación que puedan producirse en la empresa, siempre que éstos reúnan los requisitos necesarios para el puesto a cubrir, todo ello de conformidad con lo estipulado en el presente capítulo.

A tales efectos, cabe destacar que el simple hecho que se produjera una baja en la empresa (jubilación, traslado, baja voluntaria, invalidez absoluta, etc.) no conllevará la existencia automática de una vacante, pues ésta solo se creará cuando así lo determine la Dirección de la Empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo.

En sentido opuesto, se entenderá que de forma automática se crea una vacante, cuando un trabajador o varios, realicen funciones de superior categoría o puesto de trabajo en otro departamento o unidad por un periodo de tiempo igual o superior al establecido en el artículo 13 punto 2 «Movilidad funcional» del presente convenio.

Asimismo, los puestos de trabajo que las partes firmantes consideren que conlleven mejora dentro de una misma unidad y categoría, serán cubiertos de forma inmediata de acuerdo con lo estipulado en los artículos siguientes (bolsa de trabajo).

Para dar cumplimiento a lo expresado, la empresa comunicará al comité intercentros cualquier vacante que se produjera.

2. Procedimiento para cubrir vacantes.

Sin perjuicio de la legislación vigente, las vacantes creadas serán cubiertas a través de la bolsa regulada en los artículos ulteriores del capítulo, así como en los procedimientos y/o reglamentos de desarrollo que las partes consideren necesarios para su regulación efectiva.

De encontrarse desierta la bolsa para la vacante ofertada, salvo regulación específica de la casuística, la empresa asignará ésta a la persona que considere oportuno.

De este procedimiento, podrán quedar exceptuadas las vacantes que se produzcan en aquellas categorías del grupo profesional I (Personal superior y técnico), en cuyo caso, la empresa podrá convocar un concurso oposición entre los empleados o realizar una realizar una designación directa.

En el supuesto de convocarse un concurso oposición, el comité intercentros participará activamente de todo el proceso, es decir, acceso en igualdad de personas candidatas, elaboración de las pruebas a someter a los aspirantes, formación a impartir en relación con la categoría a desempeñar, valoración, etc.

Con independencia del proceso de cobertura de la vacante, en los casos de trabajos que requieran cambio de categoría, la persona candidata será sometida a un período de prueba de dos meses de duración, seis para categorías del Grupo Profesional I (personal Superior o Técnico). Una vez transcurrido dicho plazo, y el trabajo desarrollado haya sido satisfactorio, adquirirá de forma automática la nueva categoría, de no ser así o que la persona afectada renunciara, volverá a su puesto anterior sin perjuicio que en dicho periodo sea retribuido por la categoría donde se realizó el periodo de prueba.

Con el objetivo de paliar los costes derivados del proceso formativo específico que requiera el puesto de trabajo cubierto, así como la afectación al proceso productivo, siempre que dicho puesto lleve aparejado el acompañamiento o supervisión permanente de otra persona, se establece que durante un máximo de 7 días la retribución sea conforme a la categoría o puesto de procedencia. En el caso de categorías comprendidas en el Grupo Profesional I, este plazo será como máximo de 30 días.

Artículo 24. *Promoción profesional por Bolsa.*

1. La bolsa:

Se corresponde con el instrumento que ambas partes se dotan y ponen en valor en pro de la igualdad de trato y oportunidades entre todas las personas de la empresa. Por consiguiente, es el instrumento que regula la ocupación de las vacantes que por cualquier motivo se produjeran en la empresa, a excepción, de aquellas que según el artículo precedente se cubran mediante concurso-oposición o por designación directa.

La citada bolsa, salvo renuncia de la parte social, será cogestionada por empresa y comité intercentros si afecta a más de un centro, empresa y comité de centro si solo afecta a uno solo.

Esta queda dividida en los apartados que a continuación se reseñan, si bien, durante la vigencia del presente convenio, las partes firmantes del mismo podrán por consenso suprimir o crear los apartados que consideren oportunos:

- a) Traslados.
- b) Promoción de categoría.
- c) Cambio de unidad de negocio y/o departamento específico.

De forma adicional y con carácter extraordinario, siempre que se trate de una situación específica y particular de un centro de trabajo, por acuerdo entre las partes firmantes podrá crearse hasta dos apartados nuevos. Para su creación, será necesario, que el comité de empresa o la representación de la empresa en el centro afectado lo solicitara, aportando el mayor grado de concreción sobre la situación particular que se pretende regular, los agravios que producen, etc.

En cualquier caso, tras el estudio y pronunciamiento de la comisión paritaria, será facultad de las partes firmantes de este convenio su aprobación, el establecimiento de regulación y de su vigencia, sin que esta última pudiera ir más allá de la vigencia del propio convenio.

2. La inscripción en la bolsa:

Los trabajadores podrán inscribirse tras presentar la solicitud pertinente ante el comité de empresa o ante el responsable que la propia empresa designe a los efectos oportunos. Indistintamente del cauce utilizado para la entrega de la solicitud, la persona afectada no quedará inscrito en bolsa hasta que no se haya producido la recepción de la solicitud por las dos partes que en el ámbito correspondiente cogestionan la bolsa, resultando que dicho acto será el que fije la fecha efectiva de inscripción.

Con carácter general, salvo excepciones que el presente convenio establezca de forma específica, a continuación, se establece los requisitos que las personas solicitantes deberán reunir en el momento de la inscripción:

- a) Contrato indefinido a tiempo completo.
- b) No haber sido adjudicatario de una vacante solicitada en los seis meses anteriores.
- c) No tener expedientes disciplinarios resueltos con faltas graves en los anteriores 6 meses o 12 en los casos de faltas muy graves.

3. Regulación de carácter general:

Sin perjuicio de los procedimientos o reglamentos de desarrollo que las partes signatarias consideren oportunos establecer para complementar o clarificar situaciones, y de las regulaciones específicas o extraordinarias ulteriores, a continuación, se establecen normas mínimas de regulación.

- a) El trabajador podrá estar inscrito en uno o más apartados en los que la bolsa se divide.
- b) Serán excluidos de bolsa:

Quienes una vez inscritos dejen de cumplir alguno de los requisitos.

Quienes accedan a una excedencia.

Durante 12 meses quienes rechacen la vacante ofertada.

Una vez desaparecida la causa que motiva su exclusión, las personas afectadas deberán formalizar nuevamente su inscripción, pues esta no será automática.

c) En el caso de categorías comprendidas en el Grupo Profesional I será un máximo de 30 días se realizará a la persona demandante con mayor puntuación en ese momento y conllevará la aceptación fehaciente e incorporación inmediata al puesto ofertado. No obstante, si la persona afectada se encontrara en periodo de vacaciones, permiso, Incapacidad Temporal derivada de accidente laboral y/o enfermedad profesional, etc.... se respetará dicha asignación hasta su reincorporación siempre que esta se hiciera efectiva antes de 45 días, 15 días si se tratara de una incapacidad temporal derivada de enfermedad común. De no producirse o no preverse, la vacante será nuevamente ofertada como se establece en el procedimiento y el hecho no se considerará como rechazo de vacante, por lo que la persona afectada permanecerá en bolsa.

d) Para los grupos I y II será requisito adicional para ocupar la vacante, una evaluación de idoneidad emitida por el responsable del departamento de destino.

e) Desde que la asignación de vacante se hace efectiva (momento en que ocupa el puesto), existirá un plazo de reclamación de 7 días naturales para quienes estando en la misma bolsa consideren que el proceso de asignación fue irregular. Transcurrido dicho plazo sin mediar reclamación y/o desestimación de esta, la asignación se consolidará a todos los efectos.

f) En el supuesto de resoluciones judiciales firmes donde el expediente disciplinario que motiva la exclusión sea declarado nulo o como falta leve, la persona afectada que realice su nueva inscripción tendrá derecho a que se compute todo el tiempo que estuvo excluido, si bien, no ha lugar a retrotraer los procesos de asignación habidos en el tiempo desde su exclusión.

4. Baremación de la bolsa.

La baremación se llevará a cabo conforme a los siguientes criterios:

a) Durante los primeros 3 meses la persona inscrita carecerá de puntuación y puesto en la bolsa. Transcurrido el plazo, le será contabilizado el periodo y ocupará el puesto resultante.

b) Por cada mes de antigüedad en la bolsa se obtendrá 1,00 punto.

c) Por cada mes de antigüedad en la empresa se obtendrá 0,75 puntos.

d) En caso de igualdad de puntuación, prevalecerá la persona de mayor antigüedad en la empresa.

5. Publicación de la bolsa:

Para facilitar el conocimiento y seguimiento de las personas afectadas, la citada bolsa, deberá encontrarse expuesta permanentemente en los cauces habituales de información de la empresa.

Cada dos meses se llevará a cabo una actualización de esta, con independencia, que en el momento que se produzca una vacante, la adjudicación se realizará con la puntuación resultante a ese mismo día. La exposición en los canales de información de la empresa, una vez procedido a su actualización, se realizará el primer lunes laboral de cada mes par.

Publicada esta, existirá un plazo de siete días naturales para su impugnación por la persona inscrita que se sienta perjudicada. Las partes revisarán la reclamación presentada en el plazo máximo de tres días hábiles, resolverán en consecuencia o desestimando esta, volviendo a ser expuesta.

Artículo 25. Promoción específica para el grupo profesional III (personal de movimiento).

1. Dada la diversidad de puestos con sustantividad propia que puedan darse en una misma categoría de una unidad de negocio, los cuales pueden presentar unas características particulares más beneficiosas a priori en una empresa donde la mayor parte de las personas son profesionales de la conducción, motivo que hace el que las asignaciones a puestos adquieran especial relevancia para estos.

Por ello, las partes firmantes estiman conveniente establecer una regulación específica a través de una bolsa extraordinaria y adicional a la anteriormente reseñada, cuya misión será la regulación de los cambios de puestos o asignaciones dentro de una misma unidad de negocio o departamento específico que no implican cambio de categoría.

A tenor de lo reseñado, las partes firmantes establecen los siguientes apartados de la citada bolsa extraordinaria:

a) Asignación a un servicio fijo.

b) Cubre vacaciones.

c) Corre turnos.

Será facultad de las partes firmantes mediante consenso el modificar, suprimir, ampliar los apartados en que se ha dividido, pudiendo hacerlo con carácter general o delimitándolo a un centro de trabajo en particular donde se diera algún tipo de casuística especial o puestos que se consideren de distinta naturaleza.

La presente bolsa extraordinaria se regulará por el artículo precedente, si bien, de carácter específico para este artículo se establece el que la persona afectada solo puede estar inscrito en uno de los apartados y el que en caso de decrecimiento sobrevinidos el cual provoque ser removido de su asignación serán inscritos nuevamente en bolsa sin que les sea de aplicación los tres meses primeros sin puntuación.

2. Vacantes.

De conformidad con los artículos precedentes y en concordancia a lo en este establecido, serán asignadas las vacantes que se produzcan. A tales efectos, salvo amortización del puesto, serán nuevamente asignados aquellos puestos que estuvieran cubiertos por personas que agoten el periodo de I.T, accedan a excedencias o fueran removidos del puesto que ocupan fruto de adaptaciones o reducciones de jornada, dado que la reserva del puesto o permanencia en este a la que pudieran tener derecho solo alcanza a un puesto en la misma categoría y centro de trabajo.

En los supuestos en que la bolsa se encontrara desierta, la vacante producida se cubrirá por orden de antigüedad en la empresa de entre quienes no tengan una asignación estable o permanente a servicios determinados.

3. Vacantes temporales.

Se entiende como tales, aquellos que con independencia de la causa que los motiva (vehículos de campaña, Incapacidad Temporal, maternidad/paternidad o similares) realizan un servicio estable cuya previsión de continuidad superará los 30 días y su finalización viene dada por la causa que lo motiva.

En tales supuestos, la vacante temporal surgida será ofrecida de acuerdo con el orden de bolsa. Dicha asignación temporal no conllevará la pérdida del puesto que ocupe en bolsa la persona afectada para una asignación de carácter permanente.

De estar desierta la bolsa se actuará de conformidad al punto anterior.

4. Vehículos especiales vinculados al artículo 47 del presente convenio.

Aun tratándose de movimientos dentro de una misma categoría, y solo a los efectos de la presente bolsa extraordinaria, las partes signatarias estiman oportuno dar el mismo trato y regulación como si de una categoría profesional se tratara.

Artículo 26. *Regulación extraordinaria. Minoración-Reposición del puesto.*

En coherencia al presente capítulo, donde se otorga un papel esencial a la promoción de las personas en la empresa y, por ende, a como se asignan los puestos de trabajo, siendo esta una empresa de servicios donde la adaptación a las demandas de los clientes provoca cambios continuamente, resulta lógico establecer una regulación extraordinaria para normar las situaciones que produzcan minoraciones de los puestos de trabajo asignados en su momento.

Así pues, de producirse una reducción de los puestos de trabajo existentes de una categoría profesional en una unidad de negocio, departamento específico o servicio determinado, la cual conlleve la adaptación de personas al número de plazas resultante, se actuará aplicando el criterio de voluntariedad entre las personas afectadas.

En el supuesto de haber más personas voluntarias que puestos a reducir, tendrá preferencia el trabajador de mayor antigüedad en la unidad, departamento o servicio específico de que se trate. En el sentido opuesto, menos voluntarios que puestos a suprimir, serán removidas las personas de menor antigüedad en la unidad, departamento o servicio específico de que se tratara.

En los supuestos de empate, será la antigüedad en la empresa quien determine el orden de las personas afectas en favor de la de mayor antigüedad.

Las personas afectadas por minoraciones mantendrán un derecho a reposición en su unidad de negocio o departamentos en que esta se dividiera durante los 365 días

consecutivos desde que se llevó a efecto la misma. Será de 120 días, cuando se trate de un servicio concreto (ruta).

De existir varias personas con derecho a esta, tendrá prevalencia la de mayor antigüedad en la unidad, departamento o servicio concreto, siendo la antigüedad en la empresa el criterio de desempate.

Artículo 27. Promoción profesional automática.

Consecuentemente con la política de empleo y estabilidad, las partes consideran positivo establecer una promoción profesional automática vinculada al tiempo trabajado en categoría inferior y/o funciones similares y sin necesidad de creación de una nueva vacante, todo ello, derivada del hecho que la persona a través de la experiencia en la empresa ha adquirido los conocimientos y destreza suficientes para desempeñar en la empresa las funciones de la categoría a la que promociona.

Así pues, las personas encuadradas en las categorías y grupos profesionales que se relacionan promocionarán a:

- Grupo I: personal superior y técnico:
 - Jefe de Tráfico 2.^a promocionará a Jefe de Tráfico 1.^a a los 36 meses de antigüedad en el puesto.
- Grupo II: personal administrativo:
 - Auxiliar administrativo promocionará a Oficial de 2.^a a los 24 meses de antigüedad en el puesto.
 - Oficial 2.^a administrativo promocionará a Oficial de 1.^a a los 60 meses de antigüedad en el puesto.
- Grupo III: personal de movimiento:
 - Mozo promocionará a Mozo Especializado a los 24 meses de antigüedad en el puesto.
- Grupo IV: personal de servicios auxiliares:
 - Oficial de 2.^a promocionará a Oficial de 1.^a a los 36 meses de antigüedad en el puesto.

Artículo 28. Permuta de puesto de trabajo.

Siempre que se trate de la misma unidad de negocio y centro de trabajo, las personas trabajadoras tendrán derecho a permutar su puesto de trabajo con otro compañero.

Para ello, será necesario cumplir los siguientes requisitos.

- a) Contrato indefinido.
- b) Antigüedad mínima en la empresa de los afectados, al menos dos años.
- c) No haber sido objeto de una permuta o traslado voluntario en los últimos dos años.
- d) Los puestos a permutar deberán ser de igual naturaleza y/o características laborales, es decir, deben pertenecer al mismo grupo en que se divide el departamento.
- e) No encontrarse en edad de acceder a algún tipo de jubilación, (parcial, anticipada, ordinaria, etc.) ni los en los doce meses anteriores a la misma.
- f) No tener imposición firme de faltas graves o muy graves en la empresa durante los últimos doce meses.
- g) Que la unidad de negocio o departamento específico no se encuentre en proceso de reestructuración ni en los doce meses anteriores.
- h) Presentar la solicitud por escrito de forma conjunta.

La concesión de la permuta queda condicionada a la pertinente resolución de las partes signatarias del presente convenio.

En los casos del personal encuadrado en el Grupo Profesional I (personal superior y técnico) y II (personal administrativo), la concesión además requerirá de la evaluación de idoneidad del responsable del departamento o unidad.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo

Artículo 29. *Traslados.*

De conformidad con la legislación vigente, la empresa podrá acordar traslados de su personal a otros centros de trabajo distintos del que fueron contratados. Dependiendo del origen que lo motiva, las partes signatarias establecen unas pautas de obligado cumplimiento:

1. Traslados con derecho preferente sobre el resto de personal.

Se estará a lo dispuesto en el apartado 4 y 5 del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Traslados voluntarios.

Quienes reúnan los requisitos para su ingreso en bolsa, podrán solicitar traslado de centro de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido nuevamente siempre que hayan transcurrido al menos cuatro años del anterior.

3. Traslados por decisión empresarial.

Acordado por la empresa el traslado, las necesidades de personal a este respecto serán atendidas, en primer lugar, con quienes reuniendo las condiciones de idoneidad en la categoría afectada, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de las personas trabajadoras en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año, las personas con hijos y/o cónyuge con minusvalías de grado 4 o 5 o que éstos padecieran enfermedades graves reconocidas como tales por la Seguridad Social siempre que los mismos convivan en su domicilio y la persona afectada tenga al menos una antigüedad de 5 años en la empresa, las personas mayores de 55 años siempre que tengan una antigüedad de al menos 15 años en la empresa, las personas de mayor antigüedad en la empresa.

A efectos aclaratorios del criterio reseñado, las personas afectadas por el traslado pero que provienen de otros grupos profesionales, en aras de evitar posibles agravios, solo se les computará el tiempo de permanencia en la categoría afectada, salvo que superasen los 3 años en la misma, en cuyo caso computaría la antigüedad total en la empresa.

Cuando de acuerdo con la normativa vigente el traslado sea considerado como colectivo, el preceptivo periodo de consulta determinará en caso de acuerdo el número de trabajadores afectados, las condiciones y/o compensaciones, indemnizaciones, etc. que dichos traslados llevarían aparejados. En defecto de pacto, se estará a lo que la propia legislación determine.

Cuando se trate de traslados individuales, las partes acuerdan las siguientes condiciones y/o compensaciones:

- a) Los traslados deberán ofertarse sobre la totalidad de centros de trabajo donde existan vacantes en ese momento, siendo la persona afectada quien elija su destino final. En el caso, que dos o más personas afectadas optasen por la misma vacante se

actuará conforme al uso y costumbre, es decir, la preferencia recaerá sobre quien tenga mayor antigüedad en la empresa.

b) La empresa abonará los gastos de viaje de la persona afectada y de quienes con él convivan. Igualmente, la empresa transportará su mobiliario y enseres, o bien, a elección de éste abonará los gastos que tal transporte origine, previa aceptación por la empresa del presupuesto. Ambos gastos serán abonados en la nómina del mes en que se realizaron y/o justificaron ante la empresa.

c) En concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, la empresa abonará al trabajador afectado, con carácter previo al traslado efectivo, la cantidad equivalente a cuatro mensualidades habituales.

En el supuesto de traslados cuya distancia entre los centros, origen y destino, superase los 150 kilómetros, y de trabajadores con más de cuatro años de antigüedad en la empresa en el momento del traslado, tras los primeros dieciocho meses de haberse llevado a efecto el mismo, siempre que el afectado/a continuara trasladado y en activo, dicha compensación será incrementada con una indemnización a razón de 15 días por año de servicio en la empresa, no formando parte de ese cálculo los primeros 4 años por haberse compensado en el momento del traslado.

A efectos de cálculo de la indemnización reseñada, se estará a lo dispuesto a este respecto en el artículo 20 «liquidación y finiquito» del presente convenio.

d) En el supuesto de que la persona afectada no acepte el traslado propuesto, podrá rescindir su contrato, obligándose la empresa a indemnizarle a razón de 33 días por año trabajado en la empresa anterior a 11 de febrero de 2012 y con 27 días por año trabajado a partir de la citada fecha, todo ello sin límite de mensualidades. En los supuestos que la indemnización resultante fuera inferior a la cantidad compensatoria por traslado, la empresa se obliga a abonar esta última.

No obstante, al objeto de ofrecer un periodo de adaptación al nuevo centro y que la persona afectada pueda tomar una decisión final con más elementos de valoración, durante al menos un periodo de tres meses desde que el traslado se hizo efectivo, la empresa garantiza la posibilidad de rescindir el contrato, si bien, de la indemnización correspondiente será descontado lo ya percibido en concepto de traslado.

Artículo 30. *Desplazamientos.*

Por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, o bien por contrataciones referidas a la actividad empresarial, la empresa podrá efectuar desplazamientos temporales de sus trabajadores que exijan que estos residan temporalmente en población distinta de la de su domicilio habitual.

Con el objetivo de que la medida fuera lo menos traumática posible y de realizarla de una forma equilibrada entre la plantilla, las partes establecen las siguientes pautas de ordenación y condiciones en que se llevaran a efecto:

a) Los puestos demandados serán cubiertos por personal voluntario de la categoría y/o funciones solicitadas.

b) En el caso que no se obtenga el número demandado de personas voluntarias, la empresa comunicará por escrito, con al menos quince días de antelación (excepto para situaciones asimiladas a la realización de horas estructurales), el desplazamiento temporal de acuerdo con el orden de preferencia que se contempla para los casos de traslados (art 29.º). En cualquier caso, se establece un sistema de rotación por cada seis meses, de forma que, de persistir la casuística que motiva los desplazamientos, las personas afectadas sean sustituidas por otras.

En este sentido, salvo adscripción voluntaria, quienes estuvieran seis meses desplazados, no podrán ser afectados nuevamente hasta transcurridos al menos 24 meses.

c) El desplazamiento, llevará aparejado las retribuciones del centro de destino, salvo que estas fueran inferiores a las que percibiera en su centro de origen. Asimismo, para hacer frente a gastos de manutención adicionales que la situación produjera, la

empresa abonará la cantidad de 1200 euros mensuales, en su caso, la parte proporcional al periodo computado.

d) El alojamiento será por cuenta de la empresa. Podrá hacerlo en hoteles o en régimen de alquiler de viviendas, en cuyo caso, la totalidad de los gastos cotidianos que el propio uso racionalizado de la vivienda genera, es decir, climatización, luz y agua, etc., así como el gasto ocasionado por la necesidad de limpieza corriente del interior de la vivienda serán asumidos por la empresa. La ocupación máxima de estas viviendas será de cuatro personas por cada una de ellas, debiendo contar con una habitación individual por cada ocupante de esta.

e) Tanto el viaje de inicial como el de retorno a la finalización del desplazamiento de la persona afectada será por cuenta de la empresa y considerados a todos los efectos como trabajo efectivo.

f) A los tres meses consecutivos de desplazamiento, la persona afectada tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen, para pasar en el mismo, cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. El correspondiente viaje correrá por cuenta de la empresa.

g) Entre la última jornada de trabajo efectiva en su centro de origen y la primera en el centro de destino o viceversa deberá de mediar un descanso mínimo de 72 horas. Asimismo, mientras dure el desplazamiento la empresa gestionará la distribución de jornada de forma que la persona afectada goce de descansos bisemanales de al menos 72 horas.

Asimismo, la empresa podrá dar instrucciones para que las personas trabajadoras inicien y finalicen sus servicios en centros de trabajo o lugares de parada y/o estacionamientos permanentes de vehículos de la empresa distintos de donde fueron contratadas. A tales efectos:

a) Sin perjuicio de la legislación vigente, se entenderá que no conlleva un cambio de residencia en sí, siempre que la distancia a recorrer entre los puntos no supere los 100 kilómetros de distancia o una duración superior a 60 minutos.

b) La empresa proporcionará el medio de transporte para asistir al lugar indicado considerando el tiempo invertido (a mayores del habitual si saliera de su domicilio) como trabajo efectivo a los efectos oportunos.

c) Para los supuestos en que la medida adoptada supusiera un beneficio mutuo para las partes, persona afectada y empresa, se exonera a esta última de las obligaciones contraídas.

En el supuesto, que, tras el requerimiento de la empresa, las personas afectadas por necesidades de desplazamiento acepten utilizar sus propios medios de transporte, se compensará el kilómetro recorrido (a mayores del habitual si saliera de su domicilio) a 0,26 euros/km. En el caso que la autoridad competente revise al alza la cantidad reseñada, esta será aplicada de forma automática.

Artículo 31. *Modificación sustancial de condiciones de trabajo.*

En virtud de la legislación vigente, la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de sus personas empleadas cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Las citadas modificaciones podrán ser individuales o colectivas.

Cuando de acuerdo con la normativa vigente las modificaciones sean consideradas de carácter colectivo, el preceptivo periodo de consulta determinará en caso de acuerdo, el número de personas afectadas, las condiciones y/o compensaciones, indemnizaciones, etc., que dichas modificaciones llevarían aparejadas. En defecto de pacto, se estará a lo que la propia legislación determine.

Cuando se trate de modificaciones sustanciales de carácter individual, estas atenderán a los siguientes criterios:

- a) Las necesidades serán cubiertas utilizando los mismos criterios de ordenación fijados en los artículos precedentes (traslados y desplazamientos) y requerirá un preaviso por escrito con al menos 15 días de antelación a la fecha de su efectividad.
- b) Llevarán aparejadas las retribuciones del puesto asignado, si bien, en caso de que fueran globalmente inferiores a las del puesto que ocupaba previamente, serán complementadas por la empresa hasta garantizar dicha retribución durante los nueve primeros meses. A partir de ahí, y durante los tres meses siguientes, la empresa procederá a retirar dicho complemento de forma gradual.
- c) En el caso que la persona afectada no acepte la modificación planteada, tendrá derecho a rescindir su contrato laboral y a percibir la indemnización que la legislación vigente fije al respecto. La citada indemnización podrá ser requerida en el momento de la modificación, o bien, durante los tres primeros meses de modificación.

CAPÍTULO VII

Jornada de trabajo y descansos, teletrabajo, vacaciones y festividades

Artículo 32. *Jornada de trabajo.*

1. De carácter general.

La jornada máxima de trabajo efectivo se distribuirá a razón de 40 horas semanales. No obstante, si durante la vigencia del convenio colectivo, la legislación general o la específica sectorial sufrieren la reducción de jornada anual máxima que actualmente establecen, transcurrido los periodos transitorios y excepciones si las hubiera, se mantendrá el actual sistema de trabajo provocando con ello un mayor periodo de descanso a disfrutar como si de vacaciones se tratara.

A su vez se establece una jornada diaria mínima de ocho horas.

Las personas empleadas gozaran de un descanso mínimo entre jornadas de 12 horas y un descanso semanal que con carácter general coincidirá con el sábado y/o domingo.

La Jornada Partida, no podrá fraccionarse en más de dos períodos, ni que estos tengan una duración inferior a tres horas. Asimismo, el intervalo entre el final y el inicio de estos no podrá superar las dos horas.

En cualquier caso, en cada unidad de negocio se podrán establecer pautas de regulación adicionales para cada grupo profesional en los apartados siguientes y/o reglamentos internos, o en su defecto, por la normativa vigente aplicable.

De conformidad al reglamento de cuadrantes que las partes signatarias tienen suscrito, en aras a concretar los días de trabajo y descanso del personal y en la medida de lo posible los horarios, la empresa elaborará de forma individualizada los pertinentes cuadrantes de trabajo de sus personas empleadas, exceptuando el personal de movimiento adscrito al departamento de Rutas Nacionales o similar.

2. Específico a los grupos profesionales I, II y IV (personal superior y técnico, personal administrativo y personal de servicios auxiliares).

a) La distribución de la jornada anual se realizará de lunes a viernes, a razón de 40 horas semanales.

b) Se dará en régimen de jornada partida (mañana y tarde), salvo quienes se encuentren adscritos a departamentos o puestos cuya operatividad permanente o específica obligará a establecer el trabajo a turnos o de forma extraordinaria un horario concreto.

c) El horario de entrada se fijará de forma individualizada, entre las 07:30 horas y las 10:00 horas, siendo a elección de la persona afectada en aras a fomentar la

conciliación entre la vida familiar y laboral. Mismo derecho, corresponderá para el descanso de comida (no siendo inferior a 60 minutos), pudiendo elegir el inicio de este entre las 13:00 horas y las 16:00 horas y su duración. Transcurrido un periodo máximo de seis meses, se atenderán las posibles solicitudes de quienes deseen modificar su horario de entrada.

d) La jornada laboral de los viernes será intensiva, en horario de mañana, con una duración de seis horas. No obstante, las horas de trabajo no realizadas se distribuirán de lunes a jueves a tenor de 30 minutos cada día. La jornada laboral víspera del día festivo se dará en régimen de jornada intensiva y tendrá una duración de seis horas, a excepción de los días 5 de enero, miércoles santo donde el jueves sea fiesta, 24 y 31 de diciembre que tendrá una duración de 5 horas. Dicha reducción de jornada no tendrá carácter recuperable.

En cualquier caso, se garantizará que tanto el departamento de operaciones como centralita y recepción se encuentren operativas en horario de tarde, lo que conllevará una rotación equilibrada entre las distintas personas que estén cualificadas para hacer esos trabajos.

e) Gozarán de un descanso de 20 minutos para el bocadillo, considerado a todos los efectos como trabajo efectivo, que deberán ser disfrutados de forma alternativa para dar continuidad a la operatividad del departamento.

f) En el caso de establecerse trabajo a turnos, la jornada podrá extenderse al fin de semana y la jornada semanal máxima podrá sufrir leves alteraciones al alza y a la baja de forma que permita una ordenación razonable y equilibrada del departamento y los recursos humanos, manteniéndose en todo caso el promedio de dicho límite. En estos casos, les será de aplicación las mismas compensaciones que para el trabajo en festivos y domingos se establecen en el apartado 4 (jornada específica personal de movimiento). Asimismo, deberá establecerse en los cuadrantes de trabajo las jornadas de descanso necesarias para dar cumplimiento a la jornada laboral establecida.

3. Específico al grupo profesional III (personal de movimiento).

La mayoría de las personas de este grupo profesional se encuentra asignado a una unidad de negocio en concreto, siendo un grupo muy reducido quienes se encuentran asignados en unidades de negocio específicas de tamaño reducido. En este sentido, las partes estiman adecuada la reglamentación existente de las unidades minoritarias por lo que el presente apartado se centra en reglamentar la unidad mayoritaria y gran afectación.

Esta unidad, cuya jornada laboral es considerada a todos los efectos como jornada irregular por la propia idiosincrasia de la actividad y quienes la llevan a cabo, se caracteriza por estar especializada y dedicada a la carga fraccionada, realizando además del tiempo de trabajo efectivo destinado a la conducción otras muchas labores asociadas como las de manipulación, agrupamiento, presencia, esperas, expectativas, otros servicios, clasificación de palets de las tiendas a servir, recogiendo mercancía en distintos almacenes del cliente, y distribuyendo ésta entre los distintos destinos de las mercancías cargadas en la ruta o trayecto encomendado.

En consecuencia, sin perjuicio de la legislación general o específica vigente, se establece la siguiente regulación complementaria.

a) Con carácter general, la jornada laboral no podrá ser fraccionada, se dará en régimen de turnos (24/7), los cuales serán rotativos de forma que las personas afectadas vayan pasando por los distintos turnos establecidos. No obstante, de darse alguna situación o demanda de servicios del cliente que conlleve el no requerir trabajo a turnos, la concreción de jornada vendrá dada por el propio servicio.

b) La distribución de la jornada anual se realizará de lunes a domingo, estableciendo las jornadas de descanso necesarias en función de no rebasar la jornada máxima y dar cumplimiento a la reglamentación establecida.

No obstante, de conformidad con la normativa específica de la actividad, con independencia de la consideración del tiempo de trabajo, efectivo o no efectivo, el cual deberá ser retribuido en su totalidad, considerando el conjunto de tareas del sector transporte la jornada total podrá alcanzar las 48 horas semanales de promedio en tres semanas para personas asignadas a vehículos de tres conductores y de cuatro semanas para el resto. En este sentido, se establece el que la jornada semanal máxima será de 60 horas en el año 2025, 57 horas en el año 2026 y 55 horas en el año 2027, debiendo acometerse los cambios necesarios en los cuadrantes a fin de reseñarlo. Será de especial observancia las indicaciones en materia de descanso que se recojan en el cuadrante aplicable.

c) La jornada diaria mínima será de 7 horas y no rebasará con carácter general las 12 horas con independencia de su consideración. No obstante, dada la naturaleza de la actividad y servicio que se presta, en aras a no limitar en exceso la organización, el citado límite admitirá excepcionalmente una flexibilidad máxima de 60 minutos. En este supuesto, el descanso diario podrá verse disminuido en la misma proporción al igual que el límite de jornada semanal.

En el caso de servicios que por el trayecto a realizar no permitan la finalización del turno en los tiempos establecidos, se estará a lo dispuesto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

De producirse una situación significativa durante el desarrollo de la jornada laboral (averías, cortes de carretera o similares) que provoque el alargamiento sustancial de la jornada de trabajo diaria, será compensado de conformidad a lo establecido en el convenio colectivo.

d) La jornada diaria que exceda de seis horas, se interrumpirá con un descanso de al menos 30 minutos, las que excedan de nueve horas con un descanso de al menos 45 minutos y las que excedan de 11 horas con un descanso de al menos 60 minutos que podrá ser fraccionado en los periodos, un primero de 15 minutos y otro de 45 minutos.

e) A los efectos de compensaciones, descansos, vacaciones, permisos, etc... la jornada que se desarrolla entre dos días naturales pertenecerá al día en que finaliza si al menos transcurriera la mitad de esta. En caso contrario, pertenecerá al día natural en que comienza.

f) La jornada ordinaria que se desarrolle, total o parcialmente, entre las 00:00 horas y las 23:59 de un domingo, será complementada salarialmente, de forma que por cada hora que se produzca en dicha franja se abonará la cantidad establecida al respecto en las tablas salariales. En el mismo sentido, siempre de conformidad al punto anterior («e»), y que por tanto la jornada no pertenezca a un día festivo, se complementará salarialmente de forma que por cada hora que discurra en dicha franja se abonará el valor establecido al respecto en las tablas salariales.

A elección del trabajador, podrá sustituir la compensación económica aquí establecida por compensación en tiempo de descanso, si bien, el intercambio será el equivalente al valor de una hora extra.

g) La jornada laboral en día festivo, se regirá por los siguientes criterios de obligada observancia:

La jornada de trabajo deberá aparecer previamente en los cuadrantes de trabajo de las personas afectadas. No obstante, requerirá de confirmación fehaciente a la persona afectada por parte de la empresa con al menos 7 días de antelación. De no producirse, la citada comunicación la persona afectada quedará exonerada de realizar la jornada.

Salvo adscripción voluntaria, los festivos trabajados por una persona no excederán en más de siete los festivos anuales.

Serán compensables con tiempo de descanso equivalente a elección de la persona afectada además de percibir el complemento salarial a tal efecto, es decir, el reseñado en el punto anterior («f»). No obstante, si la persona afectada lo solicitara, podrá sustituir la citada compensación por el abono de horas extras festivas proporcionales a la jornada realizada de conformidad al valor establecido en las tablas salariales.

h) Festivo en día de descanso. Quienes le coincida el día de descanso establecido en su cuadrante de trabajo con un día festivo, serán complementados con ocho horas extras o descanso equivalente.

i) Las horas de la jornada realizadas entre las 20:00 horas del día 24 de diciembre y las 08:00 horas del día 25 de diciembre serán compensadas al doble de lo estipulado en las tablas salariales para las horas extras en días festivos. Igual consideración para la franja horaria entre el 31 de diciembre y el 1 de enero.

j) Grupo de apoyo. Se trata de un colectivo reducido destinado a cubrir imprevistos de última hora, por lo que aun conociendo sus días de trabajo y descanso desconocen en que horario se realizará la jornada diaria. El puesto podrá ser cubierto por personal voluntario, en su defecto, deberá ser rotativo por periodos máximos de dos semanas, de forma que, quienes no se encuentran asignados a un servicio concreto (ruta o correos turnos) vayan ocupando dicho puesto. Las personas que se encuentren asignadas a este grupo de apoyo percibirán el complemento que para esta situación se establece en las tablas salariales para cada semana en dicha situación.

Artículo 33. *Festividades.*

Las fiestas laborales, tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales. Éstas últimas, serán las de las localidades de ubicación de los centros de trabajo, salvo excepciones que mediante acuerdo de las partes signatarias puedan establecerse.

A efectos clarificativos, los días festivos han sido detraídos de la jornada anual establecida, dando cumplimiento a lo reseñado anteriormente. Por tanto, dada la naturaleza de la actividad, de trabajarse alguno de estos días, ya fuese porque el cuadrante de trabajo así lo estableciera o porque se trate de jornada extraordinaria, deberá compensarse a las personas en dicha situación de conformidad a lo establecido en el presente convenio colectivo y acuerdos entre las partes signatarias.

Sin tener la consideración de festivos, pero con especial significado tradicional, en los días 24 y 31 de diciembre, la empresa acometerá la agilización de los distintos servicios encomendados a quienes deban desarrollar su jornada en horario habitual, garantizando la realización de gestiones ante los clientes, para evitar, en la medida de lo posible, que ninguna persona se encuentre trabajando pasadas las 20:00 horas. Asimismo, quienes se encuentren asignados a la unidad de negocio de rutas Nacionales e Internacionales, se les garantizará la realización de un descanso semanal no reducido en su residencia habitual coincidiendo con alguna de las dos fechas.

Artículo 34. *Teletrabajo.*

De conformidad con lo establecido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, cuando en un periodo de referencia de un mes, al menos el 25 % de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo se dé bajo esta modalidad. En los contratos de trabajo celebrados con menores y en los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, solo cabrá un acuerdo de trabajo a distancia que garantice, como mínimo, un porcentaje del cincuenta por ciento de prestación de servicios presencial, sin perjuicio del desarrollo telemático, en su caso, de la formación teórica vinculada a estos últimos.

Sin perjuicio de la legislación vigente, el teletrabajo en la empresa se regirá por las siguientes reglas:

1. Voluntariedad:

El teletrabajo aquí regulado será siempre, y en todo caso, voluntario para las dos partes.

No obstante, se habrá de garantizar que, al menos, un 20 % de la jornada de los trabajadores de la empresa se preste de forma presencial.

Dado que la posibilidad de revertir el acuerdo de teletrabajo por cualquiera de las partes permanecerá vigente en todo momento, en aras de garantizar una adecuada y lógica ordenación de los recursos, su utilización por cada año natural queda limitada a un máximo de dos veces, si bien, requerirá de la comunicación por escrito con al menos 30 días de antelación.

2. Vacantes:

a) Corresponderá a la empresa la decisión de creación de vacantes en teletrabajo, ya fueran estas de forma parcial o a jornada completa. Igualmente, sin perjuicio con lo estipulado en las cláusulas contractuales respecto de la duración que a tal efecto las partes firmen en su momento, le corresponderá la decisión de extinguir las situaciones de trabajo a distancia y/o teletrabajo.

b) La vacante de trabajo a distancia o teletrabajo que surja, (ya sea a jornada parcial o completa) será ofertada a la persona trabajadora de mayor antigüedad en el departamento y centro de trabajo en cuestión. En la misma forma, se actuará si la vacante se crea para trabajo presencial. No obstante lo anterior, si la oferta de la vacante es parcial y ésta puede ser asumida por quienes ya se encuentran en dicha situación, ampliando o reduciendo su porcentaje, la prevalencia recaerá utilizando el mismo criterio entre quienes ya se encuentran en dicha situación.

c) Las ofertas de las vacantes que se produjeran deberán ser comunicadas a las personas afectadas con al menos quince días de antelación.

3. Jornada:

La jornada máxima de trabajo diario y semanal no se verá alterada, aunque se permitirá flexibilidad en cuanto al momento de su inicio y finalización de hasta un máximo de 1 hora de flexibilidad. En ningún caso, podrá transcurrir menos de 12 horas entre la finalización de una jornada y el inicio de la siguiente, garantizándose así la desconexión digital durante el resto del día.

En relación con la flexibilidad de 1 hora para el momento de inicio y fin de la jornada, la Empresa podrá establecer tramos y grupos a los que se asigne a la persona trabajadora, de forma que esa flexibilidad sea escalonada entre todo el conjunto de personas trabajadoras en teletrabajo, garantizando así la adecuada organización de turnos.

4. Registro de Jornada:

El registro diario de jornada se realizará conforme al punto tercero del acuerdo alcanzado por las partes signatarias en esta materia. No obstante, debido a la flexibilidad que el trabajo a distancia conlleva, y con independencia del registro del momento en que se inicia y finaliza la jornada, el afectado deberá registrar cada vez que interrumpa y/o reinicie su jornada diaria.

5. Compensación:

Tras la consideración de los factores y circunstancias en las que se desarrolla el trabajo a distancia, los gastos en que puede incurrir la persona afectada, así como la habilitación de un espacio adecuado para desarrollar el trabajo, las partes han realizado una ponderación de este, estableciendo una compensación mensual fijada en 100 euros brutos para quienes presten servicios en teletrabajo el 100 % de su jornada laboral, si bien por quienes solo teletrabajen una parte de su jornada laboral se percibirá de forma proporcional al porcentaje de su jornada en que presten sus servicios mediante esta modalidad de trabajo a distancia. En todo caso, la empresa proporcionará los medios adecuados y suficientes para la realización del trabajo, así como el soporte técnico para que este se desarrolle de forma adecuada.

6. Fuerza mayor:

El uso y aplicación por la Empresa del teletrabajo debido a instrucciones sanitarias para evitar contagios en el puesto de trabajo, o situaciones análogas en las que la Administración Pública recomienda el uso de esta figura, no se regirá por el presente artículo y, por tanto, no serán aplicables las obligaciones y derechos aquí descritos.

Artículo 35. *Vacaciones.*

Todo el personal acogido al presente convenio colectivo disfrutará de cinco semanas de vacaciones, o en su caso, la parte proporcional al tiempo trabajado.

La fijación del periodo vacacional vendrá determinada por la elaboración de cuadrantes que serán confeccionados en cada centro de trabajo, de conformidad al modelo oficial, a lo aquí establecido y demás reglamentos de desarrollo o procedimientos que las partes signatarias estimen oportuno. Las discrepancias en la elaboración que pudieran producirse serán resueltas entre Empresa y Comité Intercentros.

A continuación, se establecen pautas o criterios de obligada observancia.

Los cuadrantes, que serán dados a conocer con al menos dos meses de antelación al inicio de año del disfrute, se confeccionarán por centros de trabajo, unidades de negocio y departamentos específicos si los hubiera. Deberán ser rotativos y equilibrados de forma que todas las personas puedan disfrutar de todos los periodos a medida que avance la citada rotación. Contemplarán a todo el personal con contrato indefinido y quienes sin tenerlo tuvieran previsión de continuidad.

Se garantizará al menos el disfrute de dos bloques de al menos dos semanas, así como para quienes ostenten una antigüedad de al menos 365 en la Empresa un periodo de al menos 7 días continuados entre el 15 de junio y 15 de septiembre, que serán 14 días de llegar a aplicarse en la empresa la reducción de la jornada anual que actualmente pretende el legislador.

El comienzo de los periodos vacacionales coincidirá con el comienzo de la semana natural. A los efectos oportunos, cuando el periodo a disfrutar no fuera completo por cualquier causa (personal temporal, Incapacidades temporales, etc...) se ajustará en la parte proporcional acortando la finalización de este, pero manteniendo el inicio establecido.

A quienes le coincida su periodo vacacional con una Incapacidad temporal disfrutarán de este en el momento justo de su reincorporación.

Las personas que ingresen en la empresa con posterioridad a la elaboración de cuadrantes, en caso de que proceda, se le asignará un periodo vacacional de común acuerdo.

En los casos de personal indefinido, que por cualquier causa no generen la totalidad del periodo contemplado en cuadrante, y por tanto necesita de un reajuste, este se realizará suprimiendo los días necesarios por el final del periodo inicial asignado, manteniendo en todo momento la fecha de inicio de disfrute asignada en cuadrante.

La retribución que corresponde percibir en dicho periodo será la de una mensualidad habitual, exceptuando la parte de retribuciones extrasalariales que estuviera percibiendo. Dicha cantidad se verá aumentada con la parte proporcional de la bolsa de vacaciones.

El sistema de cuadrantes conlleva a unos periodos vacacionales posiblemente condicionados. Es por ello, que las partes signatarias establecen contrapartidas que atenúen sus efectos, las cuales son:

Cinco días más que la legislación convencional, es decir, 35 días naturales en el convenio y 30 días naturales en esta.

Compensar los días festivos que se encuentren dentro del periodo vacacional asignado como día de libre disposición, a elección del trabajador y disponible durante los doce meses siguientes a la fecha del hecho. En este sentido, para el año 2025 se compensa solo aquellos festivos que caigan en el primer día de cada periodo vacacional,

para el año 2026 se mantiene la compensación del año anterior y además el resto de los días festivos que caigan en periodo vacacional a partir del segundo y para el año 2027 se compensan la totalidad de festivos que caigan dentro del periodo vacacional establecido.

Establecer días de permiso con carácter recuperable cuya regulación se fija en el artículo 74 (Permisos de carácter recuperable) del presente convenio. En el caso, del personal de los grupos I, II y IV la posibilidad de cambiar una semana de vacaciones por cinco días laborales a utilizar como días de libre disposición.

La posibilidad de realizar permutas entre personas de la misma categoría, unidad y centro de trabajo.

En el caso del personal de movimiento, a solicitud en tiempo y forma de la persona afectada, podrán quedar exonerados de realizar aquellas jornadas de trabajo que se solapan parcialmente con el día de inicio o final del periodo vacacional, debiendo recuperar la jornada a solicitud de la empresa.

Establecer una compensación económica, cuya regulación se reseña en el artículo 48 (Bolsa de vacaciones) del presente convenio.

Artículo 36. *Arraigos.*

Quienes cuenten con al menos dos años de una antigüedad en la empresa, siempre que su país de origen no fuera europeo y acreditasen tener familiares de primer grado residiendo en el mismo, podrán acumular su periodo vacacional anual a los efectos de poder trasladarse a su país.

Este derecho, que podrá ser solicitado por cada dos años, se hace extensivo a quienes, con nacionalidad española, acreditasen tener residiendo familiares de primer grado en países no europeos.

En todo caso, la persona interesada deberá solicitar la citada acumulación con anterioridad a la elaboración del cuadrante anual. Su concesión, queda supeditada a la acreditación previa y fehaciente del supuesto, es decir (billetes del medio de transporte, parentesco familiar, residencia, etc.), así como a que las fechas solicitadas no coincidieran con periodos de mayor actividad en la empresa.

En el caso que la persona solicitante renuncie al periodo solicitado, una vez concedido éste, le corresponderá a la empresa la asignación de sus nuevos periodos vacacionales.

La comisión de igualdad velará por que este beneficio sea obtenido de forma equilibrada y rotatoria, teniendo la competencia de resolver las solicitudes que les sean planteadas, así como resolver las discrepancias que surjan.

CAPÍTULO VIII

Régimen económico

Artículo 37. *Abono del salario.*

La Empresa abonará los salarios y demás emolumentos que se establecen en él, por meses, conforme lo viene haciendo habitualmente, entre el último día laboral del mes devengado y los 3 primeros de cada mes posteriores al de su devengo, a través de transferencia bancaria.

La Empresa pondrá a disposición de los trabajadores, a través del aplicativo de la Empresa, los recibos de salario, así como el justificante del ingreso realizado.

En caso de solicitarse dicha documentación impresa, la empresa facilitará la misma a la persona que lo solicite, impreso.

Artículo 38. Estructura del salario.

Las retribuciones del personal afectado por el presente convenio colectivo estarán constituidas por el Salario Base, las Gratificaciones Extraordinarias y los Complementos Salariales que en el mismo se especifican.

En los artículos siguientes de este capítulo, se reseñan una serie de complementos, que, en función de circunstancias relativas a las condiciones personales, al trabajo y/o funciones que realiza, y/o a la situación y resultados de la empresa, serán de aplicación.

Por tanto, con base en los artículos siguientes y en las cuantías que las tablas salariales reflejan para cada uno de ellos, se conforma la retribución a percibir. A efectos aclaratorios, las cantidades reseñadas corresponden a jornada completa.

La nómina u hoja salarial deberá especificar cada uno de los conceptos y cantidad respectiva por las que se ha sido retribuido en dicho periodo, evitando en todo momento agrupación de cantidades y/o conceptos no reseñados aquí, los cuales pueden llevar a dificultar su comprensión.

Artículo 39. Salario base.

Se considera salario base, la parte de retribución del trabajador fijada por unidad de tiempo en función de su categoría, tal y como se recoge el capítulo XVI (Tablas salariales) del presente convenio colectivo. En el supuesto de que el SMI sufriera revalorizaciones que lo situasen (en su valor mensual) por encima del salario base aquí establecido para cada categoría, la empresa procederá de forma automática a revisar al alza las categorías afectadas abonando los atrasos que ello suponga.

Con la finalidad de una mejor comprensión de la retribución mensual, de la nómina y/o hoja liquidación, etc., se alcanza el acuerdo por el que los salarios base en todos los grupos profesionales y categorías, quedan establecidos en la fórmula de salario mensual, al igual que en los convenios precedentes, de forma que, con independencia de los días naturales a devengar que tenga un mes u otro, el salario base permanecerá invariable.

En este sentido, para calcular la parte proporcional dentro de una mensualidad, ya sea por incorporación, extinción, etc... se procederá a dividir el salario base mensual de la categoría entre los días que tiene el mes y se multiplicará por los días en que la relación laboral estuviera vigente.

Artículo 40. Gratificaciones extraordinarias.

La empresa abonará por este concepto a todo su personal sin distinción de categorías, tres gratificaciones extraordinarias junto al devengo de los meses de junio, septiembre y diciembre respectivamente.

No obstante, lo anterior, durante la vigencia del convenio, las partes signatarias acuerdan el prorrateo de las pagas en doce mensualidades iguales, junto al devengo de la retribución mensual.

Cada paga extraordinaria, estará compuesta por el Salario Base mensual de la respectiva categoría y la cuantía mensual que la persona afectada devengue en concepto de antigüedad.

Artículo 41. Complemento personal de antigüedad.

Se establece un sistema de quinquenios, en la cuantía que para cada categoría profesional y año de vigencia figura en las Tablas Salariales. Por tanto, las personas trabajadoras devengaran el quinquenio correspondiente al sobrepasar en quinto año de antigüedad en la empresa, el décimo, el decimoquinto, etc.... sin que estos se encuentren limitados.

A los efectos oportunos, se establece que la antigüedad a computar para aplicar este sistema será la que cada persona trabajadora tiene en la empresa con independencia de la fecha de aplicación del sistema.

Quienes fruto de acuerdos anteriores o convenios de procedencia vinieran percibiendo por este o similar concepto cantidad superior a la que les corresponda por aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad en detrimento de esta hasta que por el nuevo sistema rebase dicha cantidad, en cuyo momento dichos importes quedaran compensados y absorbidos. En el caso de importes inferiores, estos quedarán compensados y absorbidos por la aplicación del presente sistema.

Artículo 42. *Plus de zona.*

En su momento, este plus respondió a la necesidad de adaptar un primer convenio de empresa a los marcos laborales y económicos existentes, de acuerdo con la normativa vigente en ese momento y por ende al convenio sectorial de referencia de cada zona, sin que ello resultara perjudicial para las personas que en aquel momento formaban parte de la empresa.

Actualmente, atendiendo a que la actividad se desarrolla en ámbito nacional y ésta se encuentra sujeta a las diferentes condiciones del mercado local, con este complemento se trata de ajustar las retribuciones de la plantilla al entorno específico donde prestan servicio, dando equilibrio, continuidad y viabilidad, no solo al propio convenio de empresa, también al proyecto empresarial, pretendiendo en todo momento favorecer la necesaria empleabilidad, y fomentando por otra parte las mayores cotas posibles de profesionalidad de los empleados.

Consecuentemente con lo reseñado, de forma periódica, se analizan los factores coyunturales que se dan en cada zona donde se opera, factores como: el mercado laboral, la competitividad de las empresas en la actividad específica analizada, viabilidad del proyecto empresarial con el principal cliente, normativa aplicable en cada momento, etc. De dicho análisis y de su ponderación, las partes signatarias, establecen en las tablas salariales anexas del presente convenio, las cantidades a percibir mensualmente por cada persona afectada en función al centro de trabajo actividad o unidad de negocio específica y grupo profesional.

Por último, de acuerdo con el objetivo final pretendido por las partes, que no es otro, que el de alcanzar la unificación de todas las condiciones laborales, sociales y económicas habidas en la empresa, sin que por ello se ponga en riesgo la viabilidad y/o estabilidad de esta, se establece que el citado plus no sea objeto de revalorización con los incrementos salariales fijados que por cada año se establecen en el presente convenio. No obstante, el montante total resultante por cada año que pudiera suponer a la empresa, en caso de aplicación directa de los citados incrementos sobre este plus, será destinado a un fondo de solidaridad, el cual será distribuido equitativamente entre todas las personas trabajadoras de la misma categoría.

Artículo 43. *Complemento de calidad y/o cantidad.*

Mediante este concepto, se compensará mensualmente los importes y cuantías variables que según lo reseñado en el presente convenio colectivo se devenguen por los trabajos que pudieran realizarse en domingos y festivos.

También, mediante acuerdo de las partes signatarias atendiendo a tareas concretas o específicas, podrán establecerse cuantías a percibir ya sean por departamentos, por categorías, individuales, etc.

Artículo 44. *Complemento por puesto de trabajo.*

Mediante este complemento, se retribuye las exigencias añadidas a puestos de trabajo a los cuales se pretende compensar, tras valoración y ponderación de estas.

En este sentido, las partes han tenido en consideración como afecta actualmente a cada puesto de trabajo objeto de análisis distintos factores, como son la complejidad y especificidad de las tareas a realizar, la penosidad, la nocturnidad, la turnicidad y/o

rotación, la participación en la carga y descarga de vehículos, la frecuencia en que se dan los distintos factores, la necesaria destreza, experiencia y eficiencia a adquirir en el tiempo con el trabajo encomendado, la especialización en las actividades propias de la empresa más allá de las funciones generales de la categoría y la disponibilidad o especial dedicación al puesto.

En base a ello, de forma conjunta o desagregado por conceptos específicos según determinen las partes signatarias, el complemento queda establecido por las cuantías que las tablas salariales anexas reseñan por cada categoría, unidad de negocio y/o puesto analizado.

El complemento se percibirá mensualmente, incluso en el periodo vacacional. No obstante, si el puesto fuera modificado como resultado de dar cumplimiento a exigencias normativas otorgadas a las personas empleadas, el complemento será adaptado en función de dicha modificación.

Artículo 45. *Plus de nocturnidad.*

La nocturnidad realizada de una forma cíclica o permanente en la empresa queda englobada o compensada, mediante el devengo del complemento por puesto de trabajo establecido en el presente convenio (art 44).

No obstante, en aras a evitar vacíos regulatorios, aquella nocturnidad no contemplada anteriormente, es decir, la no ponderada inicialmente o aquella que pudiera darse de forma esporádica en los trabajadores que, no siendo contratados específicamente para realizar trabajo nocturno, realizaran su jornada laboral entre las 22:00 horas y las 06:00 horas, las partes establecen una compensación por trabajo nocturno equivalente al 40 % del salario base de la categoría o la parte proporcional que en su caso correspondiera.

Artículo 46. *Plus de peligrosidad.*

Quienes como consecuencia de su actividad habitual transporten o manipulen productos sujetos a ADR, siempre que para ello les sea exigible la pertinente autorización, serán retribuidas con una cantidad fija mensual equivalente al 30 % del salario base.

De tratarse de una situación esporádica, se devengará por día de trabajo efectivo de conformidad al cuadrante de trabajo de la persona afectada. En todo caso, se entenderá situaciones esporádicas aquellas que no superen el 25 % de la actividad mensual.

Artículo 47. *Complemento EMS.*

Mediante este complemento se retribuirá a quienes perteneciendo a la categoría de conductor mecánico desarrollan su trabajo en este tipo de vehículos o similares, los cuales requieren de una mayor especialización y/o destreza en el manejo.

Dicho complemento, que estará en función del tipo de vehículo será fijo, de carácter mensual y se percibirá incluso en periodo vacacional. Dejará de percibirse en el momento que la persona en cuestión no se encuentre asignada a estos vehículos.

De tratarse de una asignación puntual o esporádica, la cual no supere las ocho jornadas laborales consecutivas o alternas en un mes, el plus será percibido de forma proporcional a la jornada realizada.

Quienes a 31 de diciembre de 2010 consolidaron el complemento asimilado al aquí establecido de conformidad con el acuerdo de consolidación, vendrán obligados a la asignación en este tipo de vehículos para mantener dicha consolidación. No obstante, de existir diferencias a mayores entre lo consolidado y el complemento actual, éstas serán satisfechas por la empresa y no formarán parte de la consolidación.

Artículo 48. Bolsa de vacaciones.

Las personas encuadradas en las categorías de conductor mecánico y conductor, con independencia a la unidad de negocio que estén adscritos, percibirán por este concepto la cantidad que al respecto se establece en las tablas salariales.

De forma adicional, por cada año de vigencia del convenio colectivo, la cantidad resultante se incrementará hasta alcanzar un incremento mínimo del 5,00 %.

El momento del abono corresponderá a la nómina donde el periodo devengado corresponda con el periodo vacacional. En caso de que dicho periodo se encuentre fraccionado, se percibirá la parte proporcional.

Artículo 49. Horas extraordinarias.

El ofrecimiento de las horas extraordinarias se hará desde el principio de la no discriminación, compete a la empresa y su aceptación, será voluntaria para la persona empleada.

No obstante, dada la naturaleza de la actividad y de conformidad con la normativa vigente, en aquellos servicios que se encuentren ya iniciados, la plantilla queda obligada a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega, reparto, documentación de estos, etc.

Será decisión de la persona afectada si opta por su retribución o compensación por tiempo de descanso equivalente. En caso de optar por la retribución, se realizará conforme a lo dispuesto para cada categoría o unidad de negocio en la tabla salarial anexa al presente convenio, computándose a los efectos de los límites legales señalados en el artículo 35.2 del E.T. Cuando se traten de horas extras realizadas en días festivos, dicha cantidad se incrementará en un 25 %.

Si se optase por la compensación en descanso, podrá hacerlo en cualquier momento durante los doce meses siguientes a su realización, si bien, la solicitud, concesión, etc., se regirá por lo dispuesto a tales efectos en el artículo 72 del presente convenio (permisos retribuidos). No obstante, en el caso del personal de movimiento, deberán acumularse en jornadas completas, de forma que la persona afectada quede relevada de la asistencia al trabajo durante toda la jornada o jornadas solicitadas. A efectos aclarativos, las jornadas acumuladas podrán disfrutarse de forma agrupada, individual, anexadas a periodos vacacionales, de descanso, festivos, etc.

Artículo 50. Prima a la productividad.

El presente concepto se devengará por meses, entendidos estos por las fechas habituales de cierre acordadas entre las partes signatarias. Los importes resultantes serán abonados mensualmente en cada nomina con el detalle de la prima recibida.

Tendrán derecho al percibo todas las personas empleadas en la empresa con independencia de su categoría o grupo profesional que cumplan los requisitos exigidos.

La cantidad mensual que percibir será la establecida al respecto en las tablas salariales, entendidas estas que serán proporcionales al tiempo trabajado en la empresa y/o porcentaje de jornada contratada.

Para devengar la citada prima será necesario que la persona empleada haga uso correcto y mantenga en perfecto estado de conservación el material o herramientas de trabajo que se le entrega o que maneja (Vehículo, Tacógrafo, Utillaje, PDA, etcétera).

La penalización por no cumplir los requisitos será de un mes, de tres meses en caso de reincidencia y de seis meses en casos de carácter muy grave. En cualquier caso, la penalización deberá estar documentada a través del pertinente expediente y ser comunicada a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las partes signatarias podrán establecer en cualquier momento una reglamentación adicional para garantizar el buen funcionamiento, transparencia y equilibrio del sistema aquí descrito.

Artículo 51. *Asignaciones voluntarias.*

La empresa podrá asignar a su personal, cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación de la persona afectada, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador le corresponda percibir por lo reseñado en este convenio colectivo.

Dado el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas a partir de la publicación del presente convenio no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el artículo 4. 2.c del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 52. *Dietas.*

La dieta es un concepto extrasalarial, cuya finalidad es la compensación de los gastos de manutención y/o alojamiento, originados a las personas empleadas como consecuencia de un desplazamiento fuera de su residencia habitual.

Asimismo, dicha compensación, se hace extensible a los supuestos, en los que, por necesidades o conveniencia del servicio, la persona afectada realice la comida o cena fuera de su centro de trabajo o residencia habitual.

El importe de dieta y su fraccionamiento será el que con carácter general se reseña en las tablas salariales anexas a este convenio. No obstante, dado que en el interno de la empresa conviven distintas unidades diferenciadas con sistemas de trabajo distintos, la aplicación será diferente.

Por ello, quienes ostenten categorías profesionales perteneciente a los grupos I, II y IV (personal superior y técnico, administrativo y de servicios auxiliares), percibirán la dieta fraccionada que corresponda con el gasto incurrido de conformidad a las cantidades estipuladas, previa justificación de este a través de la presentación del pertinente ticket o factura.

En el caso del personal de movimiento adscrito a la unidad de negocio de rutas nacionales e internacionales percibirán el importe total de suplido por pernoctación y dieta diaria sin posibilidad de fraccionamiento por cada día de trabajo según el ámbito donde mayoritariamente se produzca el gasto.

En el caso del personal cuya categoría es la de conductor o conductor mecánico adscrito a la unidad de negocio mayoritaria en la empresa, con sistema específico y habitual de trabajos, turnos, horarios, y en definitiva, trabajo en carretera que hacen necesaria hacer frente a gastos de manutención constantes, las partes signatarias acuerdan aplicar una dieta específica por cada día de prestación efectiva de trabajo en la empresa en detrimento del sistema de ponderación anual que regía hasta el momento. El importe de dicha dieta queda reflejado en las tablas salariales anexas. No obstante, las partes signatarias son conscientes que el cambio de sistema conlleva la implantación de un sistema de seguimiento. En este sentido, las partes podrán elaborar un reglamento o protocolo adicional, que garantice el espíritu de lo pactado.

Artículo 53. *Incremento salarial.*

Para el primer año de vigencia del presente convenio serán de aplicación las cantidades que se reseñan en las tablas salariales, de conformidad con el propio texto articulado y el preacuerdo que da origen al presente convenio.

Para el segundo y tercer año de vigencia, las cantidades económicas establecidas se verán incrementadas con el IPC real del año anterior.

Artículo 54. *Reclamaciones salariales internas.*

Las personas afectadas podrán formular reclamaciones de cantidad internas cuando estimen no haber sido satisfechos conforme a lo pactado en el convenio colectivo.

Dichas reclamaciones, deberán presentarse en los formatos oficiales existentes al respecto, y, a través de los cauces habituales que las partes signatarias tienen establecido. En este sentido, la empresa se obliga a la recepción de cada una de las reclamaciones presentadas, dando registro de entrada a las mismas y devolviendo copia a la persona que hace la entrega.

Todas las reclamaciones que, a este respecto, queden presentadas antes del día 21 de cada mes, salvo las de especial complejidad o parsimonia, deberán ser atendidas, y, en caso de que proceda, serán abonadas en el mismo mes en que se presentaron, junto a la mensualidad habitual. A este respecto, en la hoja salarial correspondiente, aparecerá de forma diferenciada al resto de conceptos, el detalle de la cantidad abonada por este motivo. En caso de que no proceda la citada reclamación, la empresa se obliga a emitir contestación por escrito a la persona afectada.

Artículo 55. *Retribución flexible.*

Las personas empleadas que lo deseen podrán solicitar la modificación parcial del sistema de retribución que les vincula, aceptando que su retribución dineraria en metálico se vea parcialmente sustituida por el importe equivalente de las retribuciones en especie que se incorporen al futuro plan social.

Para ello, este concepto se verá nutrido de los incrementos adicionales sobre el IPC que por cada año de vigencia de este convenio pudiera corresponder a los conceptos del salario base y pagas extras. No obstante, mediante acuerdo, las partes signatarias podrán establecer deducciones adicionales de estos conceptos con el objetivo de obtener un fondo de maniobra que de operatividad a la medida.

En caso de producirse el cese en la empresa de un trabajador, la cantidad destinada a este concepto formará parte del cálculo indemnizatorio que le pudiera corresponder, con independencia de si la persona afectada hubiera optado en su momento por algún o algunos de los productos integrados en el citado Plan.

Asimismo, se establece para el supuesto que este tipo de retribución disipe sensiblemente el interés fiscal suscitado en la actualidad, de forma que hiciera perder la esencia y espíritu con el que se ha creado, y, por tanto, quedara diluido o reducido a un descuento ordinario, la cantidad económica destinada a este concepto será adicionada al salario base y pagas extraordinarias, sin que el cambio arroje incremento para la empresa o merma para la plantilla.

CAPÍTULO IX

Beneficios sociales

Artículo 56. *IT (incapacidad temporal).*

1. En los supuestos de incapacidad temporal derivada de accidente laboral, enfermedad profesional, incapacidades de tipo oncológicas o cardiológicas siempre que estas se encuentren contempladas en el Real Decreto 1148/2011 y riesgo por embarazo, la empresa complementará las prestaciones de la Seguridad social o entidad colaboradora hasta alcanzar el 100 % de la retribución salarial fija ordinaria incrementada ésta, con la cantidad económica a percibir en virtud del artículo 48 en caso de corresponder el devengo del mismo.

Esta mejora se hace extensiva a los periodos mientras dure la hospitalización y post operatorio con independencia de la causa que la motivara y a los casos de intervención quirúrgica ambulatoria con prescripción facultativa de descanso domiciliario desde el día de la intervención y durante el reposo domiciliario.

2. En los casos de Incapacidad temporal derivada del resto de contingencias no contempladas anteriormente, la empresa complementará las prestaciones de la seguridad social, conforme a la siguiente escala:

Los 3 primeros días correrán por cuenta de la persona trabajadora, por lo que la empresa descontará la parte de salario habitual correspondiente a cada día en esta situación.

Del 4.º al 15.º la empresa complementará hasta el 75 % de la base reguladora ordinaria del mes anterior a la baja.

A partir del 16.º día, la empresa complementará hasta el 100 % de la base reguladora ordinaria del mes anterior a la baja.

3. Los complementos establecidos en los apartados precedentes (1 y 2) se percibirán mientras la persona afectada permanezca en dicha situación, siempre que ésta se encuentre en situación de alta contractual en la empresa. A los efectos oportunos, las personas afectadas tendrán derecho a percibir de forma automática los incrementos de convenio que se produjeran durante su incapacidad, aun así, encontrándose en dicha situación.

Artículo 57. *Seguro colectivo de accidente o enfermedad profesional.*

La empresa se obliga a formalizar un seguro colectivo para todas las personas trabajadoras, el cual garantizará las cantidades que se reseñan en las tablas salariales anexas para cada una de las situaciones siguientes:

Incapacidad permanente total derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional con pérdida del puesto de trabajo.

Incapacidad permanente absoluta, gran incapacidad o muerte derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La póliza surtirá efecto desde el primer día que la persona se encuentre dado de alta en la Empresa, y, los referidos importes, serán exigibles para supuestos que ocurran a partir de los treinta días siguientes al de publicación por la autoridad competente del presente convenio.

Las cantidades que garantizar serán objeto de revalorización anual conforme a los incrementos salariales pactados en el presente convenio. Asimismo, las cantidades que la empresa abone por cada persona se reflejarán en las respectivas hojas salariales.

Artículo 58. *Seguro de vida.*

Adicionalmente a la póliza de accidentes contemplada en el artículo precedente, la empresa se obliga a la contratación de un seguro de vida que, de cobertura a los supuestos de incapacidad permanente absoluta, gran incapacidad y/o muerte, cuyo origen y determinación sea ajeno al desempeño de su trabajo.

Las cantidades por garantizar serán aquellas que para cada caso se reseñan en las tablas salariales, siendo revalorizadas anualmente conforme a los incrementos salariales que se fijan en el presente convenio. Asimismo, las cantidades que la empresa abone por cada persona se reflejarán en las respectivas hojas salariales.

No obstante, la póliza determina situaciones excepcionales en las que no operará, coincidentes éstas con las generales que el propio mercado establece en este tipo de contrataciones. En cualquier caso, salvo que las condiciones generales mencionadas establecieran regulación en contrario, los periodos de excedencias con reserva de puesto, fijos discontinuos inactivos y/o situaciones asimiladas. deberán estar cubiertos por la póliza.

La elección de la aseguradora se realizará por consenso de las partes firmantes de este convenio, de entre todas aquellas ofertas que sean presentadas.

En el caso que, durante la vigencia de este convenio, la modalidad de contratación de la póliza sufriera alteraciones sustanciales, las partes firmantes analizarán y pactarán las posibles soluciones, manteniendo en todo momento, el espíritu que dio origen al presente artículo.

Artículo 59. *Seguro de salud.*

La empresa contratará a su cargo un seguro de salud básico para todo su personal, el cual surtirá efecto desde el primer día de alta laboral en la empresa. Asimismo, quienes cuenten con una antigüedad en la empresa superior a cinco años tendrán derecho a una modalidad superior con idénticas prestaciones y coste similar a las que venían rigiendo históricamente, incluyendo la no consideración de preexistencias y ausencia de carencias, y de forma, que garantice prestaciones básicas al personal con antigüedad inferior a 5 años y prestaciones superiores a partir de dicha antigüedad.

Las personas empleadas con contrato indefinido y antigüedad inferior a 5 años podrán ampliar la cobertura de su póliza, si bien, deberán asumir la diferencia de coste entre las dos modalidades.

Con el mismo coste, prestaciones y beneficios, podrán ampliar la póliza a sus familiares de primer grado.

Las altas, bajas y modificaciones se gestionarán en dos ventanas anuales, las cuales serán comunicadas mediante los cauces habituales.

La no renovación/modificación del contrato con la aseguradora actual y la contratación de una nueva aseguradora será objeto de la Codecisión de las partes firmantes de este convenio colectivo. Igualmente, existirá una cogestión de las incidencias ordinarias o extraordinarias que se dieran con las personas aseguradas.

Durante el primer año de vigencia del convenio colectivo, las partes signatarias consensuarán la contratación de una póliza adicional con una de las compañías líder en el sector, la cual ofrezca un servicio y cobertura premium. Una vez concertada, serán las personas empleadas con contrato indefinido las que voluntariamente decidan si continuar en la aseguradora actual o cambiar a la nueva aseguradora, en cuyo caso deberán asumir la diferencia de coste entre la cobertura actual y lo que suponga esa nueva cobertura en la nueva aseguradora.

Artículo 60. *Compromiso adicional a la acción protectora.*

Con independencia de las coberturas recogidas en el presente convenio y en la legislación general, cuando derivado de un accidente laboral o enfermedad profesional, se produjera una situación incapacidad permanente absoluta, gran incapacidad o muerte, las partes signatarias, se comprometen a analizar cada casuística, y con ello las posibilidades reales de implementar puntualmente o con vocación de permanencia y desde el consenso, la acción protectora a la que se tuviera derecho. Ello, podrá hacerse de forma directa, recurriendo a las comisiones de prestaciones especiales en las mutuas, gestiones ante terceros, etc.

Artículo 61. *Cobertura social del trabajador fuera de su residencia habitual.*

La empresa asumirá la gestión, traslado, gastos sin cobertura, etc., sobrevenidos del fallecimiento de una persona empleada la cual se encuentre fuera de su residencia habitual por requerimiento de esta bajo cualquier modalidad (en misión, desplazado, etc.), ya fuese territorio nacional o internacional.

Asimismo, la empresa acompañará a un familiar hasta el lugar donde se encuentren y asumirá los gastos que genere tal desplazamiento, alojamiento, manutención, etc.

Igual actuación requerirá los casos de accidentes y/o hospitalización cuyo pronóstico médico sea grave o muy grave, extendiéndose el beneficio mientras persista el hecho de encontrarse fuera de su localidad de residencia habitual. En el supuesto que la asistencia sanitaria se haya dado en el extranjero, la empresa garantizará, mediante la

cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, de forma que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de dicha asistencia, en ningún caso recaigan sobre la persona afectada.

Por último, quienes encontrándose desplazados temporalmente o realizando un servicio encomendado por la empresa, tuvieran que regresar apresuradamente a su residencia habitual por causa de fuerza mayor, entendida ésta por fallecimiento u hospitalización con pronóstico grave o muy grave de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad, la empresa gestionará su regreso en el menor tiempo posible, asumiendo ésta los gastos que el mismo conlleve.

Artículo 62. *Jubilación parcial.*

De conformidad a la legislación vigente y a los convenios precedentes, el personal de la empresa que reúna los requisitos necesarios podrá acceder a la jubilación parcial. En este sentido, la empresa se obliga a aceptar aquellas solicitudes que, contemplando la máxima reducción posible de la jornada, aún si ello conllevara la contratación indefinida de otra persona, les fueran presentadas.

La solicitud deberá presentarse con un mes de antelación a la fecha prevista de jubilación. Una vez presentada y comprobado que reúne los requisitos, la empresa procederá a realizar las gestiones necesarias para que se haga efectiva en la fecha prevista. En el supuesto de resoluciones negativas por parte de la autoridad competente, la empresa se obliga a retrotraer la situación contractual de la persona afectada al momento anterior de jubilación, abonando y cotizando los salarios dejados de percibir en dicho periodo.

En cualquier caso, el acceso a la jubilación parcial conlleva que la relación laboral se extingue automáticamente alcanzada la edad de acceso a la jubilación ordinaria, así como, la novación del contrato a jornada parcial conforme a su reducción.

En cuanto a la jornada residual que la persona afectada tenga que desarrollar, el total de esta se acumulará a continuación de la fecha de inicio de su jubilación parcial, si bien, este hecho no conllevará la acumulación de retribuciones, las cuales, serán abonadas mensualmente conforme a la proporción de su reducción de jornada. En este sentido, de producirse la finalización de la relación laboral con anterioridad a la fecha de acceso a jubilación ordinaria, la empresa abonará como parte del finiquito las retribuciones pendientes de abono.

Por último, en el supuesto de que durante la vigencia del presente convenio se produjeran cambios sustantivos en esta materia, las partes legitimadas se reunieran para consensuar la adaptación de este artículo, con el compromiso de no alterar el espíritu perseguido de rejuvenecer plantillas, sin alterar la pensión futura de las personas beneficiarias.

Artículo 63. *Jubilación anticipada voluntaria.*

Sin perjuicio de la legislación vigente, las personas que accedieran a la jubilación anticipada voluntaria y que cuenten con al menos diez años de antigüedad en la empresa, gozaran de un periodo vacacional adicional justo antes de su desvinculación. Dicho periodo, que será remunerado al igual que el periodo vacacional ordinario, será de seis meses en el caso que la persona accediera con dos años de antelación sobre la edad ordinaria y de cuatro meses si lo hiciera con un año de antelación.

Artículo 64. *Complemento por nacimiento.*

Quienes disfruten del permiso por nacimiento que la legislación vigente establece, y cuenten con al menos dos años de antigüedad en la empresa, percibirán un complemento, cuyo importe, será abonado mensualmente de forma proporcional al tiempo transcurrido en dicha situación. El importe de dicho complemento será el mismo

que el previsto para el supuesto de accidente de trabajo, conforme al artículo 56 del presente convenio.

No obstante, dicho complemento queda condicionado en las 10 semanas restantes del permiso, a que estas se disfruten en periodos semanales completos, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los 12 meses siguientes al parto o bien la resolución judicial o decisión administrativa en el caso de adopción.

En el supuesto de modificación legislativa que afectara sustancialmente a lo pactado, las partes se obligan a la adaptación de este artículo de conformidad al espíritu aquí representado.

Artículo 65. *Lactancia.*

Sin perjuicio de la legislación vigente, se amplía en tres meses el actual periodo de lactancia exclusivamente en su modalidad de disfrute acumulado en jornadas completas. En este caso, el disfrute del permiso podrá darse de forma anticipada y anexo al periodo de permiso por cuidado y nacimiento del menor, o bien, una vez generadas las horas suficientes en días de descanso esporádicos, solicitados éstos en los mismos términos que los asuntos propios.

Esta ampliación no será de aplicación si la persona afectada elige la modalidad de disfrute por reducción de jornada diaria, la cual será de una hora al día.

En el caso del Personal de Movimiento, el disfrute del periodo de lactancia lo será por días semanas o completas. Al igual que ya sucede en caso de reducción de jornada, este régimen de disfrute resulta necesario, de un lado, para minimizar los perjuicios sobre el resto de los trabajadores. De otro, para mantener el sistema de rotación de turnos y horarios en cada unidad de negocio.

Artículo 66. *Ayuda escolar o ayuda a guardería.*

Tendrán derecho quienes, con al menos un año de antigüedad en la empresa, acrediten tener hijos en cualquier ciclo de la educación infantil (guardería o colegios), de educación primaria o secundaria obligatoria.

La cuantía que percibir, que podrá duplicarse en caso de acreditar más de dos hijos en tal situación, será la establecida en las tablas salariales anexas. Su abono, se realizará en un único pago junto al devengo del mes de septiembre u octubre. Para ello, será requisito necesario e indispensable que antes del día 20 de alguno de los meses reseñados, la persona interesada hubiera aportado el pertinente certificado de escolaridad o de matrícula donde se haga constar la asistencia habitual, si se tratara de guarderías.

La presente ayuda extiende sus efectos a quienes acrediten tener hijos menores de 20 años cursando estudios de bachillerato o grado medio, siempre que la matrícula corresponda al curso completo y se realicen en modalidad presencial.

Artículo 67. *Ayuda a la discapacidad.*

Quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, y tengan algún hijo o cónyuge con una discapacidad declarada de al menos un 33 %, siempre que formen parte de la unidad familiar y por tanto convivan, tendrán derecho a percibir esta ayuda, cuya cuantía mensual se establece en las tablas salariales anexas. Dicha cantidad, será duplicada, si de acuerdo con la clasificación actual, la minusvalía se da en grado 4 o 5.

En cualquier caso, será necesario que la persona interesada acredite ante la empresa tal situación con el oportuno certificado expedido por el organismo público competente, y en su caso, documento que pruebe la filiación o situación conyugal.

Con el objetivo de hacer compatible la vida laboral en la empresa a las exigencias adicionales que la vida familiar puede conllevar, en situaciones de discapacidad con grado 4 o 5, a quienes justifiquen con suficiente antelación visitas médicas concertadas

en horarios coincidentes con su jornada laboral, la empresa les facilitará un cambio de turno, cambio de día de descanso, etc.

En el mismo sentido, previa justificación, la empresa garantizará el cambio de vacaciones previamente asignadas, en supuestos de internamiento y/o hospitalización, visitas a médicos con desplazamientos fuera de la comunidad autónoma y/o similares.

Por último, con respecto al artículo 75 del presente convenio colectivo (permisos no retribuidos), se establece, el que la ampliación del citado permiso podrá darse todos los años, la posibilidad de fraccionarlo por semanas y la preferencia sobre el resto de las personas solicitantes.

Artículo 68. Renovación del permiso de conducción y tarjeta de tacógrafo digital.

Quienes cuenten con al menos tres años de antigüedad en la empresa, previa acreditación y justificación, tendrán derecho a que la empresa le abone, en la nómina correspondiente a su presentación, los gastos derivados de la renovación del permiso de conducción (reconocimiento médico y tasas), y/o los gastos derivados de la renovación de la tarjeta de tacógrafo digital (tasas).

Este derecho podrá ser ejercitado para cada uno de los supuestos, una vez cada cinco años. No obstante, si la legislación vigente determinase un periodo de renovación distinto, ya fuese, específico por edades, individual, etc., la empresa se obliga a abonar los gastos en función de este.

A efectos aclaratorios, no tendrá cobertura los gastos derivados del deterioro, robo o pérdida de la citada documentación, salvo que esta sea como consecuencia de un accidente o robo durante la jornada laboral. En este caso, la persona afectada deberá comunicar de inmediato lo sucedido a su superior jerárquico e interponer denuncia ante la autoridad competente.

Si durante la vigencia de este convenio, se detectan diferencias considerables en las cuantías a abonar, se acuerda, que sea la comisión paritaria, la que establezca un precio estándar por centro de trabajo o en su defecto, fije los centros colaboradores donde deban acudir las personas afectadas a realizar la renovación.

Artículo 69. Retirada del permiso de conducción y/o pérdida de puntos.

La retirada del permiso de conducción puede deberse a la pérdida total de puntos o por una sentencia judicial y/o resolución administrativa como consecuencia de la comisión de faltas. Asimismo, cabe el hecho que se produzca una pérdida parcial de puntos, sin que ésta conlleve la suspensión del permiso.

Ante tales situaciones, las partes signatarias establecen una serie de medidas protectoras o compensatorias, siempre y cuando los hechos imputados por los que se derive la pérdida de puntos y/o retirada del permiso de conducción, se deban a causas producidas durante la realización de los servicios prestados para la empresa. No obstante, quedan exceptuados todos aquellos casos relacionados con la ingestión de alcohol, drogas, imprudencia temeraria, y/o aquellos que, previa resolución de la comisión paritaria, sean considerados como actos deliberados que por su conducta no deban ser repercutidos a la empresa (a modos de ejemplo: no llevar cinturón de seguridad, utilizar el teléfono, etc.).

En referencia a las situaciones de pérdida de puntos, teniendo en cuenta que no existe un permiso o licencia profesional y otro particular, por lo que, se pueden mezclar situaciones personales y ajenas al trabajo que agraven la situación a este respecto, se establece que:

1. Para quienes la pérdida de puntos conlleve la pérdida de vigencia del permiso de conducción:

Siempre que la pérdida vinculada a la empresa alcance el 50 % o más del total de puntos que con carácter general la Ley establece (12), la empresa se obliga a situar al afectado en excedencia con reserva de su puesto de trabajo, manteniéndole la

antigüedad, así como a abonar una cantidad indemnizatoria mensual mientras permanezca en dicha situación. La cuantía que abonar será la parte proporcional de su salario bruto real y ordinario con respecto a los puntos perdidos en la empresa.

Si la pérdida vinculada a la empresa fuera inferior a la reseñada en el punto anterior, la empresa se obliga a abonar una indemnización equivalente a la que el despido por causas objetivas conllevara, quedando el trabajador desvinculado definitivamente de la empresa. No obstante, si el afectado cuenta con al menos 10 años de antigüedad en la empresa, podrá acogerse al apartado anterior (a).

2. La empresa abonará el coste de los cursos de formación y reciclaje para la recuperación de puntos en la proporción de los puntos detraídos que estuvieran vinculados al ejercicio de la profesión en la empresa. Igualmente, las horas de formación realizadas para tales efectos serán compensadas como si de horas CAP se tratara.

En cualquier caso, para hacer efectivas estas medidas, las personas afectadas estarán obligadas a comunicar de forma inmediata y fehaciente los hechos que provocan la detracción de puntos (boletín de denuncia), así como a acreditar la pérdida efectiva de los mismos. Asimismo, estarán obligadas a realizar los cursos de recuperación que la empresa les proporcionara.

En referencia a suspensiones del permiso de conducción distintas de la anterior, es decir, emanadas de sentencia judicial y/o vía administrativa, la empresa, podrá optar, entre formalizar un seguro y situar a la persona afectada en excedencia, manteniendo en todo caso la antigüedad y reserva del puesto de trabajo, o acoplarla en otro puesto durante el período que dure la retirada del carné, siempre que fuera posible el desplazamiento desde su domicilio habitual a su centro de trabajo mediante transporte público o medios de la propia empresa.

Tanto si la empresa opta por formalizar el seguro o por la recolocación percibirá los salarios habituales y ordinarios del mes conforme a su categoría y durante el tiempo que dure la retirada.

Artículo 70. *Abono de las multas.*

Las multas impuestas como consecuencia de circulación de vehículos de la empresa deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas, es decir, el propio conductor o la empresa.

A modo de ejemplo:

La empresa, será responsable de la multa impuesta como consecuencia de infracciones vinculadas a:

Ley de Ordenación del Transporte Terrestre, reglamentos y órdenes ministeriales que la desarrollen.

RG 561 CE, Tiempos de conducción y descanso.

Al material y/o vehículos con que se trabaja.

A exigencias de la actividad tales como maniobras, paradas y/o estacionamientos indebidos, etc.

Que el vehículo no porte la documentación obligatoria, incluida la de la carga que transporta.

El conductor será responsable de la multa impuesta como consecuencia de infracciones vinculadas a:

Ley de seguridad vial derivados de su propia conducción.

Su propia documentación incluida su tarjeta de tacógrafo.

El uso de emisoras de radio frecuencia sin autorización administrativa y sin autorización expresa por parte de la Dirección de la empresa.

Cuando la multa sea impuesta directamente a la empresa, o bien, se entienda que la responsabilidad pudiera recaer finalmente sobre ésta, la persona afectada queda obligada a entregar de forma inmediata a su superior el boletín, propuesta o notificación de esta. A su vez, el superior inmediato o persona que la empresa designase en su momento para estas funciones, se obliga a recepcionar el documento de denuncia, entregando copia de esta a la persona afectada con acuse de recibo.

Cuando dicha responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte, será la Comisión Paritaria en exclusiva, quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso, determine la responsabilidad. No obstante, la determinación de a quien corresponde la citada multa deberá realizarse con antelación al inicio de recursos y/o finalización del plazo de pago voluntario, de lo contrario la empresa perderá la posibilidad, en caso de proceder, de hacer recaer sobre las personas trabajadoras dicho coste.

Por último, las denuncias o sanciones con resolución firme en vía administrativa a nombre de la empresa, y que ésta amparándose en la Ley Orgánica del Transporte Terrestre vigente en cada momento y reglamentos que la desarrollen, entiendan que es responsabilidad única y exclusiva del conductor, deberán ser sometidas a comisión paritaria para que este órgano una vez analizado el caso en particular determine en consecuencia.

Artículo 71. *Defensa jurídica para el personal de la empresa.*

Quienes, prestando sus servicios profesionales con vehículos de la empresa, sufrieran un accidente de circulación, la empresa está obligada a asegurar su defensa y en su caso la prestación de fianza bien sea mediante medios propios o mediante seguros o contratación de servicios externos.

No obstante, quedan exceptuados de cobertura los casos que sean consecuencia de la ingestión de alcohol y/o drogas, y aquellos actos deliberados que, por su conducta, tras resolución de la comisión paritaria, no deban ser repercutidos a la empresa.

CAPÍTULO X

Permisos, excedencias y reducciones de jornada

Artículo 72. *Permisos retribuidos.*

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

a) Dieciséis días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho. Adicionalmente, a continuación del permiso, previo aviso con al menos dos meses de antelación podrá disfrutar hasta 2 semanas de permiso a descontar del periodo vacacional que le pudiera corresponder en el año en curso, y en su defecto del año siguiente.

b) Un día laborable, por matrimonio de parientes hasta el 2.º grado de consanguinidad o afinidad, siempre que éste coincida con su jornada de trabajo y con el hecho causante.

c) Se estará a lo dispuesto en la legislación vigente, en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción y/o el acogimiento.

d) Cinco días laborables en caso de accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

e) Cinco días laborables, por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos. Además, a continuación del permiso, previa solicitud, podrá utilizar hasta 2 semanas de permiso a descontar del periodo vacacional que le pudiera corresponder en el año en curso, y en su defecto del año siguiente.

f) Dos días laborables, por el fallecimiento de familiares de 1.º y 2.º grado no contemplados en el punto anterior «e», ya fuesen de consanguinidad o afinidad.

g) Dos días laborables, por traslado del domicilio habitual.

h) Un máximo de 72 horas anuales, de conformidad al apartado 9 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores, 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.

i) El tiempo indispensable para la realización de exámenes de conducir y oposiciones, exámenes prenatales, técnicas de preparación al parto, procesos, tratamientos o técnicas de reproducción asistida, así como en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, incluida la gestión ante organismos públicos o privados, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

j) El tiempo indispensable, por el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Todo ello de conformidad con lo recogido en el artículo 37.3.d) del Estatuto de los Trabajadores.

k) El tiempo indispensable, para asistir a servicios sociales, de salud, policiales, etc. en la condición de víctima de violencia de género y siempre que estén vinculado con tal situación.

l) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

m) Por lactancia: Se estará a lo regulado en la normativa vigente. En cualquier caso, estos permisos serán retribuidos y por lo tanto considerados en todo momento como trabajo efectivo.

2. Aclaraciones o consideraciones para tener en cuenta:

El inicio de cualquier permiso retribuido coincidirá con día laboral del trabajador.

Los permisos descritos en las letras d), e) y f) del apartado 1 de este artículo, serán ampliados en dos días laborales de la persona trabajadora cuando necesitara realizar un desplazamiento a tal efecto. Se entenderá que concurre tal necesidad, cuando la persona trabajadora deba realizar un desplazamiento superior a 200 Km a contar desde el centro de trabajo. No obstante, tras la oportuna valoración y justificación, procederá dicha ampliación aún en desplazamientos inferiores de observarse que los medios de transporte existentes, el tiempo que se tarde de un lugar a otro u otras circunstancias, establecieran situaciones similares. Igualmente, cuando se trate de un familiar de primer grado con residencia en el extranjero, previa comunicación, y a continuación del permiso, se tendrá derecho a utilizar hasta 2 semanas de permiso a descontar del periodo vacacional que le pudiera corresponder en el año en curso, y en su defecto del año siguiente.

El permiso por matrimonio será disfrutado de forma ininterrumpida. El inicio del disfrute podrá darse con la antelación deseada sobre el propio hecho causante, siempre y cuando el día del enlace se encuentre comprendido dentro del periodo solicitado. En el supuesto de que la persona trabajadora contraiga matrimonio dentro del periodo vacacional, sus vacaciones quedaran interrumpidas por el tiempo de coincidencia con la licencia retribuida, siempre que con anterioridad al inicio de las vacaciones lo comunique. Las vacaciones continuaran inmediatamente después de la finalización del permiso por matrimonio.

Cuando el hecho causante que da lugar a un permiso retribuido se produzca después de haber iniciado la jornada laboral, dicho permiso comenzará a computar a

partir del día siguiente del hecho. En el supuesto de que no se hubiera realizado la jornada laboral completa, el resto de esta se computará a todos los efectos como trabajo efectivo.

Los familiares de primer grado son: Padres, padres políticos, cónyuge, hijos e hijos políticos. Los familiares de segundo grado son: Abuelos, abuelos políticos, nietos, hermanos y hermanos políticos.

3. Solicitud, procedimiento para la concesión del permiso y justificación:

Siempre que la naturaleza del hecho causante lo permita, los permisos deberán solicitarse con al menos 15 días de antelación.

Dicha solicitud se realizará por escrito ante su superior jerárquico o quien la empresa designe en cada momento, firmando éste un recibí y entregando copia a la persona solicitante. Posteriormente, en un plazo máximo de 48 horas desde la recepción de la solicitud, la empresa se obliga a dar conocimiento a la persona solicitante de que su permiso se ha concedido o denegado, en cuyo caso deberá de argumentarlo por escrito entregando una copia.

En el caso de no concesión de permisos solicitados, se abrirá un nuevo plazo de 48 horas para que la representación legal de las personas trabajadoras realice las alegaciones oportunas, tras el cual, la empresa resolverá definitivamente en el menor tiempo posible, sin que éste pueda rebasar el otorgado a la RLPT.

El silencio por parte de la empresa y/o la superación de los plazos previstos de resolución, se interpretará a favor de la persona afectada, es decir, se confirmará la concesión del permiso.

A efectos de acreditar la veracidad de los hechos causantes, las partes signatarias consensuarán en cada momento los tipos de justificante a aportar en cada supuesto.

Artículo 73. *Permiso retribuido para asistencia al médico sin parte de baja.*

Quienes necesiten asistir al médico de familia provisto sistema público de salud, en su día y horario laboral, dispondrán de un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir al médico, con un mínimo tres horas o cinco horas, cuando se trate de visitas a médicos especialista del propio sistema y/o pruebas médicas que estos solicitaran. En cualquier caso, el uso de este derecho queda limitado a un máximo de 48 horas al año.

Utilizado el permiso, la empresa podrá ocupar a la persona afectada el resto de la jornada de trabajo que tuviera prevista, si bien, ateniéndonos a las particularidades de la actividad productiva de la empresa y las necesidades logísticas demandadas, de presentarse alguna situación en la que la reincorporación no pudiera darse, la empresa quedará facultada para descontar del cómputo anual, el total de horas de su jornada de trabajo prevista. Si la persona solicitante no se reincorporase a su puesto de trabajo, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pudiera emprender, le será descontado la parte proporcional del salario que le correspondiese por un día habitual de trabajo.

El citado permiso podrá utilizarse para acompañamiento a consultas y/o pruebas médicas de familiares de primer grado menores de edad o dependientes, siempre que estas coincidan con el horario de trabajo y tal situación no estuviera cubierta dentro del apartado «h» del artículo 72 del presente convenio (permisos retribuidos).

Artículo 74. *Permiso especial de carácter recuperable.*

Al objeto de fomentar en lo posible, la conciliación de la vida familiar y laboral, para quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, dispondrán de 6 días laborales al año de permiso de carácter recuperable, los cuales, podrán ser disfrutados a discreción de la persona solicitante, es decir, de forma individual, agrupada, etc.

Este permiso, deberá solicitarse por escrito con al menos quince días de antelación, y quedará condicionado, a no rebasar el porcentaje de personas trabajadoras que acceden a permisos según lo establecido en el artículo 72.2 sobre permisos retribuidos.

La utilización de este tipo de permiso va unido al resarcimiento a la empresa por parte de la persona afectada, en la misma proporción, de la jornada o jornadas de trabajo y/o horas que no haya realizado. Para ello, tras al disfrute de este, será la Empresa quien previo aviso con al menos 15 días de antelación, fije la fecha concreta de devolución, no pudiendo coincidir ésta con domingos, festivos o vísperas de ambos supuestos. En cualquier caso, la devolución habrá de realizarse en similares condiciones que el día en que fue originalmente solicitado para el disfrute del permiso.

En el supuesto de que fruto del sistema de trabajo no pudiera resarcirse el permiso solicitado, este podrá ser descontado del periodo vacacional que le pudiera corresponder en el año en curso, y en su defecto del año siguiente.

El plazo máximo de devolución del permiso será de cuatro meses, a contar desde el disfrute de esta, agotado éste, se dará por compensado. No obstante, si el trabajador incumpliera el compromiso que adquiere a la hora de la concesión del permiso, es decir, no resarza a la empresa conforme a lo aquí estipulado, con independencia de las acciones disciplinarias que la empresa pueda iniciar, conllevará la no concesión de este tipo de permiso en los próximos cinco años, y, el pertinente descuento salarial por la falta de asistencia al trabajo.

Artículo 75. *Permisos no retribuidos.*

1. Quienes cuenten con al menos un año de antigüedad en la empresa, podrán solicitar un permiso no retribuido y no cotizado a efectos de seguridad social de 4 semanas naturales, ampliable hasta un máximo de 8 semanas, siempre que la persona afectada no haya dispuesto del mismo en los tres años precedentes, y, cuente con al menos cinco años de antigüedad en la empresa.

El disfrute de este permiso conlleva automáticamente la suspensión del contrato, así como la reducción proporcional del periodo vacacional anual, devengos anuales, etc., dado que estos se encuentran previstos para un año completo de trabajo.

El inicio del permiso coincidirá en todos los casos, con el inicio programado con carácter general para los periodos vacacionales, y su disfrute, podrá darse de forma continuada o fraccionada por semanas dentro del mismo año natural, si bien, deberán quedar fijadas las fechas con anterioridad al disfrute.

La solicitud y tramitación se hará conforme si de una excedencia voluntaria se tratara, y su concesión, quedará condicionada a no rebasar los porcentajes establecidos en el apartado 2 del artículo 72, así como, a no realizar trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa, siempre que éstas supongan una competencia directa.

2. De forma adicional al punto anterior, sin ser objeto de cómputo a los efectos de limitación por porcentaje, se establece una serie de situaciones que, con la debida justificación y posterior acreditación, posibilitaran ampliar hasta un máximo de 16 semanas este tipo de permiso no retribuido:

Adopción internacional.

Fallecimiento, accidente o enfermedad grave reconocida en el RD 1148/2011 de familiares de primer grado de consanguinidad, cónyuge, o pareja de hecho.

Cuidado de progenitores, cónyuge, pareja de hecho, padres e hijos/hijas que padezcan enfermedades graves reconocidas en el RD 1148/2011 o normativa complementaria o la que le sustituya.

Artículo 76. *Derecho de adaptación de la jornada laboral por motivos de conciliación.*

1. La solicitud de adaptación de la jornada, a que se refiere el vigente artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, se realizará conforme a lo dispuesto en el artículo 78 del presente convenio «excedencias». Dicha solicitud incorporará todos los documentos que considere necesarios para acreditar la situación. No obstante, la empresa podrá solicitar la subsanación de la solicitud, así como documentación adicional con la finalidad

de acreditar documentalmente el hecho, para lo cual, la persona interesada dispondrá de un plazo de 10 días naturales.

2. Tras la solicitud, la comisión de igualdad analizará su viabilidad y emitirá sus conclusiones al departamento de la empresa que correspondiera.

3. La Empresa, deberá contestar a la solicitud en un plazo máximo de 15 días naturales desde que se registre la pertinente solicitud, siempre y cuando a la misma se adjunte la documentación acreditativa pertinente.

4. Para evitar cualquier tipo de discriminación o perjuicio para el resto de personal, y al igual que ya se establece actualmente en el artículo 77 del convenio colectivo «reducciones de la jornada laboral», la adaptación de jornada se concederá, en su caso, en jornadas completas, días completos o semanas o completas.

5. En caso de aceptación de la adaptación de jornada, la persona solicitante verá también adaptada su retribución en cuanto al devengo de conceptos específicos que remuneran en función de la disponibilidad horaria o del trabajo realizado. Igualmente, en el caso del personal de movimiento y al objeto de minimizar los posibles perjuicios en la operativa de los servicios, así como en el resto de la plantilla, la persona solicitante podrá ser removida y asignada a otro puesto de trabajo en su propia u otra unidad de negocio.

6. La empresa podrá requerir a la persona solicitante actualización de su petición y sus necesidades de conciliación. No obstante, todas las peticiones habrán de ser renovadas anualmente, con el fin de hacer un adecuado seguimiento de estas.

7. Solo podrán tramitarse nuevas solicitudes de adaptación de jornada siempre que con las ya concedidas no se superara el 10 % de personas trabajadoras en este régimen y/o en la situación prevista en el artículo 77 «reducciones de jornada», en cada categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara. Ello debido, a que las partes firmantes han entendido que, al igual que ya sucede en los artículos 74, 75 y 77, una superación de este porcentaje generaría como resultado un contexto socio laboral en el que el ejercicio del derecho de adaptación de jornada generaría graves perjuicios al resto de personas trabajadoras junto con la imposibilidad de desarrollar la actividad empresarial en los términos pactados en el presente convenio colectivo.

8. En el caso de dos o más personas optando, prevalecerá aquella cuyo registro en la comisión de igualdad se haya realizado en primer lugar con cumplimiento de los requisitos establecidos para la solicitud, esto es, aquella que haya sido realizada habiendo adjuntado la documentación acreditativa.

9. La aplicación de este artículo no podrá realizarse con carácter retroactivo sobre quienes, ya se encuentran disfrutando una adaptación, aunque esta fuera renovada siguiendo lo aquí descrito.

10. Quienes soliciten la adaptación de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el presente artículo, no podrán realizar, durante el periodo de tiempo por el que haya sido solicitada la adaptación de jornada, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa.

11. Las discrepancias surgidas entre la Empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento legalmente previsto para ello.

Artículo 77. *Reducciones de la jornada laboral.*

1. Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, las personas trabajadoras podrán acceder a la reducción de su jornada laboral.

La solicitud y tramitación, se realizará conforme a dispuesto en el artículo 78 «excedencias» del presente convenio.

La reducción de jornada, que tenderá a realizarse en jornadas laborales o semanas completas, conllevará la pertinente novación del contrato, y con ello, la reducción proporcional de los salarios devengados habitualmente.

Con el objetivo de preservar la actividad empresarial y el ejercicio de los derechos del resto de personas trabajadoras en los términos pactados en el presente convenio

colectivo, las personas afectadas podrán ser removidas de su puesto de trabajo y ser asignadas a servicios o trabajos distintos dentro de su misma categoría. Asimismo, en aras a causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que conlleva para otras personas trabajadoras, el inicio de la reducción tenderá a coincidir, en la medida de los posible, con el inicio previsto con carácter general, para los periodos de vacaciones.

Durante la reducción de la jornada, las personas afectadas no podrán realizar horas extraordinarias, salvo aquellas que se consideren estructurales.

En aras a garantizar la equidad e igualdad de derechos y oportunidades de las personas trabajadoras, las solicitudes de conciliación de la vida familiar y laboral que se presenten ante la empresa serán tratadas en la Comisión de Igualdad (empresa-Comité Intercentros). Dicha Comisión responderá a la solicitud presentada en un plazo máximo de 15 días, y en caso de no alcanzar un acuerdo en su seno o que el mismo no satisfaga la pretensión de la persona solicitante, ésta quedará facultada para acudir a la jurisdicción competente.

Por último, y a los efectos oportunos, el derecho que la legislación contempla con respecto a la guarda legal de menores de 12 años queda ampliado en los mismos términos hasta los 15 años.

2. Sin perjuicio de la legislación vigente y de lo reseñado en el apartado anterior, quienes cuenten con al menos cinco años de antigüedad en la empresa, podrán acceder a una reducción descausalizada del 25 %, 50 % o 75 % de su jornada laboral en la empresa.

3. No obstante, las reducciones de jornada recogidas en los apartados primero y segundo anteriores quedan condicionadas a:

Duración mínima de seis meses.

La aceptación por parte de la persona afectada de la concreción horaria propuesta por la empresa, que, en aras de evitar perjuicios al resto de personal, se dará en días o semanas completas, manteniendo así la rotación de turnos y horarios que se diese en su unidad de negocio. En cualquier caso, la propuesta de la empresa se realizará tras oír preceptivamente a la comisión de igualdad.

No rebasar el porcentaje del 10 % de trabajadores en este régimen y/o en adaptación de jornada, de la misma categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara.

Las personas trabajadoras que hayan solicitado la reducción de su jornada de trabajo, en los términos establecidos en el presente artículo, no podrán realizar, durante el periodo de tiempo por el que se extienda la reducción de jornada solicitada, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa.

La novación del contrato de tiempo parcial a tiempo completo será automática para quienes haciendo uso del derecho especificado en el apartado 2, soliciten hasta un máximo de 24 meses. Para quienes solicitaran un periodo superior, no establezcan la fecha concreta de conversión o lo hicieran en función del apartado 1, se estará, a la previa solicitud de la persona interesada, existencia de vacantes y a las condiciones establecidas en el capítulo V, Promoción laboral y Estabilidad en el empleo, del presente convenio.

Artículo 78. *Excedencias.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente.

No obstante, las personas trabajadoras que deseen obtener una excedencia deberán presentar ante la empresa, con al menos 30 días de antelación, la pertinente solicitud por escrito, en la cual, hará constar el periodo solicitado, y, en los supuestos de excedencias forzosas o por cuidados familiares, acreditará debidamente el hecho causante.

La empresa, dentro de los 15 días siguientes a su presentación, resolverá al respecto. De no hacerlo o hacerlo fuera de plazo, se entenderá a los efectos oportunos,

que la excedencia está concedida en los términos solicitados, siempre que éstos se ajusten a la legislación vigente.

El inicio de la excedencia, en aras a causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que conlleva para el resto de la plantilla, tenderá a coincidir, en la medida de lo posible, con el inicio previsto con carácter general, para los periodos de vacaciones.

El reingreso deberá ser solicitado por escrito con al menos 30 días de antelación a la finalización, salvo que se tratara de una excedencia forzosa, en cuyo caso podrá hacerse en los 30 días posteriores al cese como cargo público. En el caso de no hacerlo o hacerlo fuera del plazo reseñado, se entenderá que la persona renuncia al derecho de reincorporación derivado del tipo de excedencia que disfrute, quedando extinguida, a todos los efectos, la relación laboral.

A efectos aclaratorios, en lo que se refiere al derecho de reserva del puesto de trabajo derivado del tipo de excedencia que disfrutara, en el caso del personal adscrito a las categorías de conductor y/o conductor mecánico, debido al «ius variandi» de la propia empresa, es decir, a su facultad organizativa ante la necesidad de adaptar los servicios a la demanda puntual de sus clientes, se entenderá por puesto de trabajo, uno de su propia categoría, unidad de negocio y centro de trabajo, pero en ningún momento, el servicio y/o sistema de trabajo al que en su día estaba asignado, pues ambas partes reconocen, que al paso del tiempo es bastante probable que éste no exista tal y como se concebía en su momento, que la situación confronte y/o lesione derechos de otras personas trabajadoras, etc.

En cualquier caso, el derecho de reingreso, en los términos establecidos en el presente artículo, estará condicionado a que la persona solicitante no realice, durante el periodo de excedencia voluntaria, trabajos por cuenta propia o ajena, en actividades iguales o similares a las realizadas por la empresa y que supongan competencia directa. En tal caso, perderá dicho derecho de reingreso.

Sin perjuicio de lo dispuesto por la legislación vigente, y de lo ya reseñado, quienes cuenten con al menos diez años de antigüedad en la empresa verán ampliados sus derechos, conforme a lo que a continuación se establece:

- En las excedencias por cuidados de hijos y/o familiares, se amplía hasta cinco años el plazo máximo a permanecer en dicha situación. Asimismo, se amplía el requisito de edad del menor a 9 años.

- En las excedencias voluntarias:

- Podrán prorrogar, en una ocasión, el periodo inicialmente solicitado, sin que entre ambos pueda sobrepasarse el plazo máximo a permanecer en esta situación.

- Tendrán derecho a la reserva del puesto en los términos establecidos en el presente artículo y al cómputo de la antigüedad durante dos años.

- Reducirán en 24 meses el plazo para solicitar una nueva excedencia voluntaria.

CAPÍTULO XI

Premios y régimen disciplinario

Artículo 79. *Premios y/o distinciones.*

1. Con el objetivo de poder recompensar la conducta, rendimiento, laboriosidad y cualidades sobresalientes del personal afectado por este convenio, estimulándoles al propio tiempo para que se superen en el cumplimiento de sus obligaciones, la empresa establece una serie de premios, los cuales podrá otorgar de forma individual o colectiva.

En aras a lograr la mayor eficacia posible, al ejercer esta facultad se ponderará minuciosamente las circunstancias de cada caso analizado, para que ningún acto que lo merezca quede sin premio, o se otorguen a quién no lo haya merecido.

2. Tipificación:

Se consideran actos heroicos, los que, con grave riesgo de su vida o integridad personal, se realizaran con el fin de evitar un accidente o reducir sus proporciones.

Se considerarán actos meritorios, aquellos cuya realización no exija grave exposición de la vida o integridad personal, pero sí una voluntad manifiestamente extraordinaria de evitar o vencer una anormalidad en bien del servicio.

En ambos supuestos, se tendrán en cuenta circunstancias que aumentarán los méritos del acto, como no hallarse de servicio o no estar obligado a intervenir, la falta de medios adecuados, la notable inferioridad en que se hallaba o cualesquiera otras causas semejantes.

Espíritu de servicio, consistente en realizar este no de modo formulario y corriente, sino con entrega total de la persona interesada y con decidido propósito manifiesto en hechos concretos, de lograr su mayor perfección en favor de la empresa y del cliente, subordinando a ellos su comodidad e incluso a veces su interés particular, sin que nadie ni nada se lo exija.

Afán de superación profesional, al igual que el apartado anterior, con relación a quienes, en lugar de cumplir su trabajo de modo formulario y corriente, se sienten dispuestos a mejorar su formación teórica-práctica y su experiencia para ser más útiles en su trabajo o alcanzar categorías superiores.

Espíritu de fidelidad. se acredita por los servicios continuados a la empresa durante un periodo de al menos veinticinco años sin interrupción y sin notas desfavorables de carácter grave o muy grave en su expediente.

3. Los premios consistirán, en la entrega de cartas laudatorias, diplomas honoríficos, condecoraciones, distintivos, así como cualquier otro que en su momento se estableciera, garantizándose en todo caso la igualdad de trato en situaciones similares.

Su concesión, corresponderá a la Dirección de la Empresa, previa instrucción del pertinente expediente contradictorio por la comisión de igualdad.

A estas concesiones, se les dará la mayor publicidad y solemnidad posible, para satisfacción de las personas interesadas y estímulo del resto. Todo premio obtenido se hará constar en el expediente de la persona afectada y será computado a efectos de ascensos y/o cambios de categoría.

Artículo 80. Principios de ordenación del régimen disciplinario.

1. Principio básico. Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de la empresa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras y de la empresa.

2. Definición. Se considerará falta toda acción u omisión que con ocasión de su trabajo suponga incumplimiento o infracción de los deberes y obligaciones laborales que le vienen impuestos por este convenio y demás legislación vigente.

3. Clasificación de las faltas. Las faltas quedan clasificadas en función a su importancia y trascendencia, en leves, graves y muy graves.

Artículo 81. Tipificación de las faltas.

1. Se considerarán faltas leves:

1) Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en un periodo 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.

8) El incumplimiento del orden y la limpieza del vehículo asignado tanto exterior como interior.

9) El retraso por causa injustificada en la entrega de documentación solicitada por la empresa en la fecha estipulada.

10) No respetar las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y normativa vigente sobre tiempos de conducción y descansos, así como las posibles indicaciones que dicten responsables acreditados en el interior de las instalaciones de los clientes o zonas bajo su responsabilidad.

11) Incurrir en errores de carga o descarga, siempre que este hecho sea imputable al conductor, el hecho tenga algún tipo repercusión negativa de carácter sustancial para la empresa o cliente afectado, y el conductor haya sido formado por parte de la empresa del método de carga.

12) El retraso injustificado en las salidas de almacén y/o llegadas a destino que supongan graves trastornos para el cliente y que sean imputables al conductor.

2. Se consideran faltas graves:

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

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

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

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

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

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

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio, así como el incumplimiento de las normas de prevención establecidas por la empresa.

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

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

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

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. A efectos aclaratorios, se entiende por reiteración más de tres faltas leves en un periodo de tres meses a contar desde la Comisión de la primera de ellas.

17) Cambiar de ruta sin autorización de la dirección de la empresa y desviarse del itinerario sin orden del superior jerárquico, salvo concurrencia de fuerza mayor acreditada.

18) El uso de vehículos de la empresa para transportar personas ajenas a la misma, así como llevar un acompañante habitual, o animal de compañía, salvo que se tenga autorización escrita de la empresa.

3. Se consideran faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

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

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

5) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En el caso de conductores, bastará solo la superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupefacientes.

8) El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9) La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.

10) El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

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

12) La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes. A efectos aclaratorios, se entiende por reiteración más de tres faltas graves en un periodo de tres meses a contar desde la Comisión de la primera de ellas.

13) La falsedad de denuncia ante la empresa, así como el prestar testimonio falso ante casos de acoso.

14) La simulación de la presencia de otro en el trabajo, firmando o fichando por él o realizando un trabajo supliendo fraudulentamente a otro.

15) Alterar o falsear los datos del parte diario, hojas de ruta o liquidación, y manipular intencionadamente el tacógrafo o elemento que lo sustituya con el ánimo de alterar sus datos, así como la manipulación intencionada de los limitadores de velocidad.

16) Abandonar el vehículo sin causa justificada en un lugar no autorizado, provocando con ello trastornos logísticos graves o considerables para la empresa, o accidentes a terceros.

Artículo 82. *Procedimiento sancionador y comunicación.*

La imposición de una sanción con independencia de la clasificación de la falta que se tratara (leve, grave o muy grave), requerirá de la apertura de un expediente contradictorio, del cual se dará traslado por escrito y por este orden, al comité de centro o delegados de personal y a la propia persona afectada, con el fin, de que, si lo desean, de forma conjunta o por separado puedan realizar las alegaciones por escrito que al respecto estimen oportuno. Para ello, contarán con un plazo máximo de cinco días hábiles, a contar desde el día siguiente al de la recepción por parte de la persona afectada. En cualquier caso, en las faltas graves o muy graves, será igualmente preceptiva, la comunicación en primer lugar al Comité Intercentros, el cual, en los mismos términos, podrá presentar las alegaciones que considere.

Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves, la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación de apertura del expediente contradictorio, o con posterioridad a la misma, acordar, como medida previa cautelar, la suspensión de empleo sin perjuicio de su remuneración, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos con el límite máximo de un mes sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer, lo cual deberá ser comunicado a todas las partes en el proceso.

Transcurrido el plazo para realizar alegaciones, la empresa procederá, en un plazo no superior al concedido para éstas, a resolver el expediente abierto y a hacer entrega de la pertinente resolución a las partes, sea cual sea el sentido de esta. El silencio administrativo por parte de la empresa, así como exceder los plazos de resolución, será entendido, a los efectos oportunos, como desistimiento del proceso sancionador.

No obstante, la entrega a la persona afectada no así al resto de partes podrá quedar suspendida cautelarmente en los términos que se establecen para la prescripción de las faltas, en relación con la de ausencia del trabajador en la empresa.

De resolverse un expediente con sanción de empleo y sueldo, ésta comenzará a cumplirse indubitadamente, a partir del primer lunes laboral del trabajador siguiente a la resolución dictada.

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.

El incumplimiento por parte de la empresa del procedimiento aquí fijado dará lugar al archivo del expediente sin repercusión alguna para la persona afectada y/o al despido improcedente, en aquellos supuestos en que el expediente conlleve un despido disciplinario.

Con independencia de lo aquí fijado, en caso de desacuerdo, la persona afectada podrá acudir a la vía jurisdiccional competente, para instar la revisión de la sanción impuesta.

Artículo 83. *Prescripción y graduación de las sanciones.*

1. Prescripción de las faltas.

Entre el hecho causante que motiva la aplicación del régimen disciplinario y la apertura del pertinente expediente, no podrá transcurrir más de 10 días en las faltas

tipificadas como leves, más de 20 días en las tipificadas como graves y más de 60 días en las tipificadas como muy graves.

A los efectos de evitar la prescripción como consecuencia de periodos en los que la persona trabajadora no asiste al trabajo, tales como, periodos vacacionales, permisos de matrimonio, nacimiento, permiso especial de carácter recuperable, fijos discontinuos, incapacidad temporal, excedencias y/o permisos sin sueldo, así como en los casos que la persona afectada se encuentre desplazada puntualmente en un centro de trabajo distinto al suyo, en aras de evitar una comunicación por vía externa y por ende no mermar su capacidad de defensa se acuerda el que la empresa, dentro de los plazos establecidos entregue el expediente abierto al resto de partes del proceso y a su vez suspender cautelarmente a todos los efectos, la comunicación a la persona afectada. Una vez reincorporada, se reanudará el procedimiento habitual de acuerdo con los plazos establecidos.

Ejecutado los expedientes y cumplidas las sanciones, estas igualmente prescribirán a los doce meses de haberse cometido la falta que dio lugar a la sanción impuesta.

2. Graduación de las sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por parte de la empresa consistirán en:

Por faltas leves: Amonestación escrita o suspensión de un día de empleo y sueldo.

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de dos a diez días; postergación para el ascenso hasta un año; exclusión de la bolsa de trabajo durante seis meses desde el hecho producido.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de diez a treinta días; postergación para el ascenso hasta cinco años; exclusión de la bolsa de trabajo durante un año desde el hecho producido; o despido disciplinario.

3. Situaciones especiales.

Dada la especial complejidad y nivel de exigencia que entraña la mayoría de servicios que se prestan para el cliente principal, donde intervienen asiduamente factores externos que escapan a la influencia que la propia empresa pueda realizar en la organización de dichos procesos, y con el objetivo de buscar soluciones satisfactorias para ambas partes, se acuerda que todos aquellos expedientes con calificación de falta leve que conlleven la suspensión de empleo y sueldo, los cuales están basados en errores de métodos establecidos por el cliente (carga y descarga, chancleta, frio, etc...), tacógrafo y/o daños al vehículo y, podrán ser conmutados a elección de la persona afectada, y hasta un máximo de dos veces dentro del año natural, por la asistencia voluntaria a un curso de reciclaje específico en la materia, cuya duración no será superior a tres horas.

La concreción de la fecha y horario para realizar la acción formativa, que no podrá coincidir con domingos o festivos, corresponderá a la empresa, sin perjuicio del reglamento que a tal efecto las partes signatarias tienen acordado, en aras a garantizar la conciliación de la vida familiar y laboral. La asistencia con aprovechamiento de la persona afectada a estas acciones llevará anexo la eliminación de del expediente laboral y/o disciplinario de esta.

Quienes habiendo solicitado el cambio no asistieran al curso propuesto, incurrirán en una nueva falta.

De todo este proceso, será obligado la tramitación y documentación que da fe de este, es decir, la solicitud escrita, la asistencia del curso a realizar y fecha de celebración, el desistimiento de la empresa de imposición de la sanción, etc.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación de los trabajadoresArtículo 84. *Principios generales.*

La empresa respetará el derecho de la persona trabajadora a sindicarse libremente y no podrá condicionar el empleo a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical.

Asimismo, la empresa reconoce el derecho de las personas trabajadoras afiliadas a sindicatos a celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pueda interrumpir el desarrollo productivo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de otras formas de participación, las personas trabajadoras tienen derecho a participar en la empresa a través de los órganos de representación regulados en este capítulo.

Artículo 85. *Elecciones sindicales.*

Para la participación de las personas trabajadoras en los órganos de representación, previamente deberán de haber fomentado elecciones sindicales de acuerdo con la normativa vigente.

Asimismo, según lo previsto en el artículo 67 del Estatuto de los Trabajadores, podrán promoverse elecciones parciales por dimisiones, revocaciones o ajustes de la representación por incremento de plantilla.

A efectos oportunos, se recoge la distribución o encuadramiento en los distintos colegios electorales, de cada una de las categorías y grupos profesionales establecidos en el artículo 14 del presente convenio «División de los grupos profesionales en categorías y definición de funciones», y por ende de las propias personas trabajadoras:

Colegio A: Técnicos y administrativos. Estará formado por quienes pertenezcan a alguna de las categorías en que se dividen los grupos profesionales I y II (Personal Superior y Técnico, y Personal de Administración).

Colegio B: Especialistas y no cualificados. Estará formado por quienes pertenezcan a alguna de las categorías en que se dividen los grupos profesionales III y IV (Personal de Movimiento y Personal Auxiliar y Personal de Talleres).

Artículo 86. *Órganos de representación.*

1. El comité intercentros es el máximo órgano de representación de las personas trabajadoras en la empresa. No obstante, sin perjuicio de lo anterior y de conformidad a la legislación vigente, las personas trabajadoras podrán elegir en los centros de trabajo de 50 o más personas empleadas un comité de empresa, y en el defecto de no alcanzar dicha cifra elegirse delegados o delegadas de personal.

2. Funciones. Con el Comité Intercentros constituido, órgano al que se atribuye todas las competencias, derechos de información y consulta, que el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores establece, el comité de centro o delegados de personal, ejercerán una labor de seguimiento, vigilancia y control en su centro de trabajo como extensión de éste.

3. Garantías. Se les reconocen las siguientes:

a) Apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por faltas graves o muy graves, en el que serán oídos, aparte de la persona interesada, el comité de empresa o en su defecto los delegados o delegadas de personal.

b) Prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo respecto de las demás personas trabajadoras, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.

c) No ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54 del E.T. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

d) Expresar, colegiadamente si se trata del comité, con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, las publicaciones de interés laboral o social, comunicándolo a la empresa.

4. Locales y tableros de anuncios.

En cada centro de trabajo, siempre que sus características lo permitan, se pondrá a disposición del comité de centro o delegados de personal, un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades y comunicarse con los trabajadores. Dicho local, su administración y su pertinente dotación, será conforme a lo establecido en el reglamento de medios que a tal efecto las partes signatarias del presente convenio tienen acordado y que estas dan por ratificado.

Asimismo, la empresa dotará de uno o varios tableros de anuncios con cristal y cerradura, que impidan el acceso libre, donde los sindicatos debidamente implantados en la empresa podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copia de estas, previamente, a la dirección o titularidad del centro.

En cuanto a lugar para celebrar reuniones o asambleas, se estará a lo dispuesto en el artículo 78 del Estatuto de los Trabajadores.

5. Ciberderechos sindicales.

Ambas partes manifiestan la importancia del impacto de las nuevas tecnologías en nuestro entorno laboral. El objetivo es, por un lado, velar por el legítimo derecho de la empresa a garantizar el buen uso de las herramientas y los medios técnicos que pone a disposición de las personas trabajadoras y, por otro, el pleno ejercicio de los derechos de representación sindical, salvaguardando el derecho a la intimidad de todas las personas que componen la empresa.

Así, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento de medios técnicos de la RLT, a cada Comité de empresa se le garantizará como parte del material mínimo para el desempeño de sus funciones: un ordenador, Internet, correo electrónico y cuenta de correo.

La representación de las personas trabajadoras que dispongan de estos medios técnicos para el desempeño de su actividad profesional podrá hacer uso de ellos para establecer las formas de comunicación sindical.

6. Crédito de horas sindicales.

Para el ejercicio de sus funciones de representación, la normativa vigente prevé la disposición de un crédito de horas mensuales retribuidas a cada uno de los miembros del comité o delegado de personal en cada centro de trabajo y en función de número de personas trabajadoras. Su utilización, requerirá un preaviso por escrito a la empresa con la suficiente antelación, que las partes signatarias, en ausencia de plazo concreto en la normativa, y con el objetivo de causar el mínimo trastorno a las asignaciones programadas y lo que puede conllevar para otras personas, establecen en 72 horas, salvo que se disponga de escrito de motivación por parte del Comité Intercentros.

De acuerdo con la previsión que la legislación vigente hace, las partes signatarias acuerdan la posibilidad de la acumulación de horas de los distintos miembros del comité

de empresa y, en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo, sin perjuicio de su remuneración. No obstante, en aras de lograr un uso responsable y organizado, dicha acumulación queda condicionada al siguiente régimen:

La cesión, que deberá documentarse por escrito, será por el total del crédito, es decir, no cabe la cesión parcial de lo no consumido mensualmente por la propia persona afectada.

La acumulación será por periodos trimestrales, no siendo acumulables las no dispuestas en el trimestre anterior.

Antes de llevarse a efecto su uso, necesitará de acuerdo con la empresa en la concreción del crédito total del que se dispone respecto al periodo acumulado. A los efectos oportunos, se reseña que no genera crédito quien se encuentre de vacaciones, incapacidad temporal, contrato suspendido, etc.

Comunicación escrita a la empresa. A dicha comunicación se adjuntará la aceptación individual de cada persona cedente.

La cesión podrá hacerse al comité de empresa o a las secciones sindicales de centro constituidas conforme a lo establecido en la LOLS (Ley Orgánica de Libertad Sindical).

La distribución del crédito se realizará conforme a los estatutos y/o normas internas de funcionamiento del comité de centro o sección sindical.

Quienes cedan su crédito, con al menos 30 días de antelación al final del trimestre, podrán revocar su decisión.

En aras a evitar abusos o perjuicios, dado que el sistema de trabajo empleado puede conllevar que el personal de movimiento realice jornadas superiores a ocho horas reduciendo los días de asistencia al puesto durante la semana, el crédito sindical dispuesto en cada caso será proporcional a las horas de trabajo ordinarias asignadas a la jornada objeto de valoración en equivalencia a su semana laboral.

Artículo 87. *El Comité Intercentros.*

1. El Comité Intercentros.

La representación legal de las personas trabajadoras afectadas por este convenio, elegida en los comités y delegaciones de personal, se organizan a su vez en el Comité Intercentros, a fin de adquirir una representación conjunta y garantizar una interlocución válida en la empresa, que sirva como cauce de estudio y resolución de cuantas materias que por su ámbito y/o afectación, directa o indirecta, presente o futura, excedan al de un centro de trabajo.

Su composición, que deberá guardar en todo momento la proporcionalidad de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, se ajustará a lo establecido en el reglamento interno de funcionamiento del propio comité, sin que esta pueda rebasar los 13 miembros de conformidad a la legislación vigente. Éstos, serán designados por las organizaciones sindicales de entre los miembros de comités de centro o delegados de personal. No obstante, la presencia de una organización sindical se dará, siempre que ésta alcance el 10 % o más del total de los delegados habidos en la empresa.

De entre todos sus miembros, se elegirá a un presidente y un secretario. Igualmente, contará con un Reglamento de Régimen Interno de Funcionamiento que garantice su funcionamiento y su estabilidad.

2. Competencias.

Al Comité Intercentros, desde su constitución se le atribuye todas las competencias, derechos de información y consulta recogidas en el artículo 64 del ET, así como las

previstas en otras disposiciones de este y/o normativa vigente concordante. A los efectos oportunos, se reseñan algunas más esenciales:

- a) Negociación del convenio colectivo y demás acuerdos de ámbito estatal, que tengan efectos en más de una provincia, de un centro de trabajo, o que afecten a la empresa en su conjunto.
- b) Negociación colectiva en lo referente al artículo 39 y 40 del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Negociación de los expedientes de regulación de empleo en las materias referidas en el artículo 47 y 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, así como en caso de despidos colectivos recogidos en el artículo 51 del ET.
- d) Negociación de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, a las que se refiere el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de todos y cada uno de los centros de trabajo que componen la empresa.
- e) Intervención en las materias o temas, que, con carácter individual o colectivo, su afectación directa o indirecta, presente o futura, exceda al centro de trabajo.
- f) Codecisión en la elección mutua (empresa-Comité), siempre que ésta esté acordada explícitamente en el convenio colectivo o bien la legislación vigente en cada momento así lo estipulase.
- g) Las competencias que se deriven de los artículos y cláusulas de presente convenio colectivo o de los acuerdos y pactos que las partes suscriban.
- h) Realizar cuantas acciones crea necesario frente a la empresa o en su caso, frente a la autoridad laboral competente para restaurar posibles vulneraciones de la normativa vigente.

3. Derechos.

Al Comité Intercentros le corresponden todos los derechos de información y consulta recogidos en el artículo 64 del ET, lo previsto en otras disposiciones de este y demás normativa vigente concordante. A los efectos oportunos, se reseñan algunas más esenciales:

- a) Todas las partes representadas en el presente convenio reconocen al Comité Intercentros su capacidad procesal como órgano representativo y colegiado del conjunto de las personas trabajadoras, para ejercer cuantas acciones administrativas o judiciales estime oportuno en todo lo relativo al ámbito de sus competencias.
- b) Trimestralmente, ser informado sobre la situación económica de la empresa, la evolución reciente y probable de sus actividades, sus objetivos presentes y futuros, etc., así como la evolución general del propio sector de actividad al que la empresa pertenezca.
- c) Mensualmente, ser informado de la previsión de nuevas contrataciones de personal por cada centro de trabajo y unidad de negocio, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación. Asimismo, será informado previamente de los ceses y ascensos que se produzcan. También tendrá derecho a ser informado mensualmente sobre las horas extraordinarias realizadas por los trabajadores, conforme prevé el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (disposición adicional 3.^a).
- d) Anualmente, tendrá conocimiento y a su disposición el balance de gestión, la cuenta de resultados, memoria, informe de auditoría, etc., de la empresa, y en general, de cuantos documentos se faciliten a la dirección de la empresa. Asimismo, en el caso que la empresa, adopte la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que estos.
- e) Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, reducciones de jornada;

sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.

f) Ser informado sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias. Estudio de tiempos, establecimiento de sistema de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

g) Sobre la fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen del empleo.

h) Sobre el modelo o modelos de contratos de trabajo que habitualmente utilice, así como los contratos en particular que este órgano le solicite.

i) Ser informado previamente de las sanciones impuestas por faltas graves o muy graves y, en especial, en supuestos de despido.

j) Mensualmente, la empresa facilitará las estadísticas sobre índices de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

k) De carácter inmediato, ser informado de todos los accidentes de circulación graves o muy graves ocurridos con vehículos de la empresa o que sean considerados accidentes en itinere, con independencia de la afectación o no de la persona o personas trabajadoras implicadas.

4. Obligaciones.

El Comité Intercentros, asume las obligaciones derivadas del ejercicio de sus competencias, de las que, a los efectos oportunos, se reseñan algunas más esenciales:

a) Informar y/o trasladar en tiempo y forma a los comités de centro y a sus representados, en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

b) Velar por el cumplimiento de lo establecido en el presente convenio colectivo, pactos o acuerdos suscritos con la empresa, así como demás normativa vigente.

c) Velar por la calidad y eficiencia de la docencia en los centros de formación y capacitación de la empresa.

d) Velar por las condiciones de Seguridad e Higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

e) Colaborar con la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad en la misma, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa.

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

g) Velar por el cumplimiento del Plan de Igualdad de la empresa si lo hubiera, y en su defecto por la no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

h) Los miembros del Comité Intercentros y éste en su conjunto observarán sigilo profesional en todo lo referente a lo dispuesto en el presente artículo, así como a lo dispuesto en los apartados 1.º, 2.º, 3.º, 4.º y 5.º del apartado 1 del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, aun después de dejar de pertenecer a dicho órgano de representación y, en especial, sobre todas aquellas materias que la empresa señale expresamente como de carácter reservado.

Artículo 88. *Cuota sindical.*

A petición expresa de la persona trabajadora afiliada a organizaciones sindicales legalmente constituidas, y mientras no medie orden de esta en contrario, la empresa descontará de la nómina mensual, el importe de la cuota sindical correspondiente y efectuará el ingreso en la cuenta corriente que igualmente se determine.

Consecuentemente, la empresa facilitará mensualmente a la máxima representación de la Organización Sindical correspondiente la relación nominal y justificante correspondiente de las cuotas transferidas.

CAPÍTULO XIII

Seguridad y salud en el trabajo

Artículo 89. *Principios fundamentales de la seguridad y salud en el trabajo.*

La protección del personal, constituye un objetivo básico y prioritario de las partes firmantes de este convenio, considerando éstas, que para alcanzarlo se requiere el establecimiento y planificación de una acción preventiva eficaz en toda la empresa que tenga como fin la eliminación o reducción de los riesgos en su origen, a partir de su evaluación, adoptando las medidas necesarias tanto en la corrección de la situación existente, como en la evolución técnica y organizativa de la empresa, para adaptar el trabajo a la persona y proteger su salud.

Igualmente, las partes signatarias quieren reseñar y manifestar, como principio básico y fundamental, el que la seguridad y salud en el trabajo es responsabilidad de todas las personas que conforman esta empresa, es decir, desde la propiedad de esta hasta la persona trabajadora que realice las tareas más elementales, lógicamente cada cual tendrá una responsabilidad distinta, proporcional en todo caso, al puesto de trabajo que ocupa en la empresa, y a la formación recibida de esta en relación a la materia.

Artículo 90. *Aspectos generales de la seguridad y salud en el trabajo.*

En cuantas materias afecten a la seguridad y salud en el trabajo, se estará a los preceptos establecidos por la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, de 8 de noviembre de 1995, cuantas disposiciones complementen y desarrollen la misma o aquellas cuya promulgación sustituya a estas.

Sin perjuicio de la legislación vigente, a continuación, se reseñan algunas consideraciones de carácter general, que serán de obligada observancia:

a) La empresa se obliga a integrar la prevención de riesgos laborales en el conjunto de sus actividades y disposiciones, tanto en procesos técnicos, de organización del trabajo y de condiciones de trabajo, como en la línea jerárquica de la empresa, incluidos todos los niveles de la misma, dotando a las personas trabajadoras de las necesarias medidas preventivas, y adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual, ordenando su uso correcto y, vigilando el cumplimiento correcto de las medidas de prevención.

b) Los planteamientos, actuaciones y medidas que la empresa pongan en ejecución en relación con esta materia, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo y elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de las personas trabajadoras.

c) La empresa está obligada a facilitar una formación teórica y práctica adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, se procederá a la actualización de la evaluación de riesgos de estos, poniéndolo en conocimiento de las personas interesadas y/o de sus representantes.

e) En todo caso, la responsabilidad por las condiciones de salud y seguridad en el trabajo corresponderá al personal de jefatura respectivo, de acuerdo y en los términos que establece la legislación vigente y normas internas. Asimismo, la empresa será responsable de las contratas y subcontratas.

f) A los efectos del presente convenio, y sujeto a la legislación vigente en cada momento, serán considerados accidentes laborales los definidos en el artículo 156 de la LGSS (Ley General de la Seguridad Social) o aquella que la sustituya.

Artículo 91. Obligaciones de la empresa en prevención de riesgos laborales.

Las obligaciones a este respecto de la empresa vienen emanadas de la aplicación de la legislación vigente y lo dispuesto en este convenio. En cualquier caso, a los efectos oportunos, se reseñan las que se consideran más esenciales:

- Velar por el estado de salud de las personas trabajadoras.
- Proporcionar a las personas trabajadoras los medios y elementos necesarios para desempeñar su trabajo de forma segura.
- Mantener en perfecto estado cuantos medios de seguridad se utilicen.

Artículo 92. Obligaciones de la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales.

Corresponde a cada persona trabajadora velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo, y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional a causa de sus actos y omisiones en el trabajo.

Asimismo, las personas trabajadoras, con arreglo a su formación y siguiendo las instrucciones de la empresa, deberán en particular:

Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, y en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad.

Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados por la empresa, de acuerdo con las instrucciones recibidas de ésta.

No poner fuera de funcionamiento y/o utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad y/o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar.

Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, a su juicio entrañe, por motivos razonables, un riesgo para la seguridad y la salud en el trabajo.

Cooperar con la empresa para que se puedan garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.

Artículo 93. Derechos de participación y representación de las personas trabajadoras en materia prevención de riesgos laborales.

1. El comité intercentros de seguridad y salud es el máximo órgano de participación y representación de las personas trabajadoras en la empresa. No obstante, sin perjuicio de lo anterior, de la estructura de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa y de conformidad a la legislación vigente, estas tienen derecho a participar en la empresa en las cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, canalizando ésta a través de sus representantes, los comités de empresa, delegados de personal y/o delegados sindicales, así como de la representación especializada que se regula en los siguientes apartados.

2. Comité Intercentros de Seguridad y Salud.

De conformidad con el artículo 35.4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en consonancia con el modelo de organización de la representación de las personas trabajadoras habida en la empresa, y por ende, en orden a fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales en toda la empresa,

y a su vez el ejercicio de una interlocución conjunta, válida y eficaz con la empresa, se le atribuye desde su constitución todas las competencias, facultades y derechos de información y consulta reconocidas por la legislación vigente a los comités de seguridad y salud y/o delegados de prevención.

En consecuencia, el Comité Intercentros de Seguridad y Salud, es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones en materia de prevención de riesgos Laborales en la empresa.

2.1 Composición:

Estará formado por los delegados o delgadas de prevención de una parte, los cuales serán nombrados por el comité intercentros, y de otra parte por el empresariado y/o sus representantes en número igual a estos. El número total, vendrá definido por la legislación vigente en función del número total de personas trabajadoras representadas.

2.2 Funcionamiento:

Se reunirá en sesiones ordinarias y/o extraordinarias. Las ordinarias se celebrarán siempre que sea necesario, estableciendo un mínimo de cuatro reuniones al año, debiendo ser éstas programadas de forma periódica.

Las reuniones extraordinarias se celebrarán, a petición mayoritaria de cualquiera de las partes que lo integran, cuando exista una denuncia por incumplimiento en esta materia, así como en caso de accidentes muy graves. Realizada la petición de parte y/o convocatoria de la reunión extraordinaria, ésta deberá celebrarse en un plazo no superior a siete días hábiles.

De entre sus miembros se elegirá a un presidente y un secretario. Salvo pacto en contrario, cada parte ostentará unos de los cargos citados durante un año, permutándose los mismos llegado el vencimiento.

Las reuniones deberán contar con un orden del día que las partes deberán conocer con al menos con tres días hábiles de antelación, con independencia que en el momento de la reunión o anteriormente las partes consensuen la inclusión de nuevos puntos. En caso de reuniones extraordinarias, el orden del día propuesto deberá darse a conocer en el momento de realizar la petición de reunión, con independencia de que la parte no convocante introdujera nuevos puntos tras conocer la convocatoria, o bien, que de mutuo acuerdo se introduzcan nuevos puntos a tratar.

De lo ocurrido, los asistentes, propuestas, etc., se levantará el acta correspondiente.

De conformidad con lo ya establecido, el comité podrá adoptar sus propias normas de funcionamiento, recogiendo las mismas en el pertinente reglamento.

2.3 Competencias y facultades.

Sin perjuicio de la normativa vigente y de lo ya reseñado a este respecto anteriormente, a los efectos oportunos, a continuación, se enumeran las consideradas más esenciales:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, la elección de la modalidad organizativa en la empresa, y en su caso, la gestión realizada por las entidades especializadas con las que la empresa hubiera concertado la realización de las actividades preventivas, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención a que se refiere el artículo 16 de esta Ley y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

c) Promover y participar en investigaciones sobre:

Evaluación y control de riesgos.

Incidencia de daños derivados del trabajo.

Evaluación de la eficacia de la acción preventiva.

d) Promover la participación y la colaboración de las personas trabajadoras en la prevención, recogiendo y estudiando sus sugerencias y propuestas.

Igualmente, en el ejercicio de sus competencias, estará facultado para:

I. En materias de carácter general:

Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer una labor de vigilancia y control del estado de las condiciones de trabajo, pudiendo, a tal fin, acceder a cualquier zona de estos y comunicarse durante la jornada con las personas trabajadoras, de manera que no se altere el normal desarrollo del proceso productivo.

Asistir y participar en las personas que se designaran en las reuniones de comités de seguridad y salud de los centros de trabajo.

Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo, sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso.

Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de las personas trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

Conocer e informar de la memoria y programación anual de Servicios de Prevención.

Conocer y analizar los resultados estadísticos de las actividades de vigilancia de la salud, así como los indicadores de absentismo por incapacidad temporal, con el fin de identificar eventuales relaciones entre los riesgos y los daños.

II. En materia de organización de la prevención:

Podrán proponer a la dirección de la empresa la modalidad de organización de la prevención que se adoptará en la empresa de acuerdo con la legislación aplicable y a las necesidades concretas de la misma.

Participarán y podrán proponer la concertación de una entidad acreditada como servicio de prevención externo, su revocación o suspensión.

III. En materia de evaluación de riesgos y Plan de Prevención:

Podrán proponer el procedimiento y la entidad o personas que realizarán la evaluación de riesgos.

Participarán en la elaboración del Plan de Prevención que resulte de dicha evaluación de riesgos.

Podrán acordar la paralización de trabajos cuando exista riesgo grave e inminente para la salud de los trabajadores/as.

IV. En materia de formación en salud laboral, seguridad y medio ambiente.

Participarán en la discusión, el diseño, y aprobación de cualquier campaña o plan de información y/o formación en la materia, que pretenda dirigirse a los trabajadores/as.

3. El Comité de Seguridad y Salud en el centro.

En consonancia con la organización de la representación de las personas trabajadoras en la empresa, y la acordada específicamente en esta materia, en la que

las competencias y facultades en la materia le corresponden al Comité Intercentros de seguridad y salud, el papel de un comité de seguridad y salud queda relegado a la consulta periódica de aquellos temas específicos que no excedan a presente y/o futuro de ese ámbito, siempre y cuando dichos temas no se hayan analizado y debatido en el comité intercentros de seguridad y salud. Además, ejercerán aquellas competencias o facultades que les fueran delegadas por el órgano superior.

No obstante, participarán y serán informados por el órgano superior de todas aquellas cuestiones de carácter general, que directa o indirectamente puedan afectarle.

Con el objetivo de garantizar y reforzar dicha participación, información, etc. y con independencia de otras fórmulas, en las reuniones de éstos participará un miembro de cada parte del órgano superior, cuya misión será informar, debatir, recabar aportaciones u opiniones, etc., de los temas concernientes al CISS, los trabajos que estuvieran desarrollándose, seguimiento o evaluación de acuerdos, etc.

La composición y funcionamiento de estos órganos se ajustará a las previsiones que la normativa vigente contempla, todo ello, de conformidad con lo reseñado en este capítulo. A este respecto, se habilita que las reuniones puedan mantenerse por videoconferencia dada la particularidad y conformación de la propia empresa.

4. Los delegados y delegadas de Prevención.

Las delegadas y delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, y su número, estará de acuerdo con las previsiones que la normativa vigente establece en función del número de personas trabajadoras y ámbito de actuación.

De conformidad con la normativa vigente y lo reseñado en este capítulo, tendrán las siguientes competencias:

Colaborar con la dirección de la empresa en la mejora de la acción preventiva.

Promover y fomentar la cooperación de las personas trabajadoras.

Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

La empresa, de conformidad con la normativa vigente, proporcionará a los delegados/as de prevención una formación mínima en la materia, adaptada en todo momento a la evaluación de riesgos y aparición de otros nuevos, bien a través de sus propios medios o bien concertándola con organismos o entidades especializadas, y repitiéndose periódicamente si fuera necesario. El tiempo dedicado a dicha formación será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos.

Artículo 94. *Vigilancia de la salud y/o reconocimientos médicos.*

1. De carácter general.

La vigilancia de la salud parte de la propia evaluación de riesgos, definiéndose y justificándose explícitamente por parte de la empresa la selección de los procedimientos de diagnóstico y seguimiento, así como qué es lo que se pretende vigilar y con qué objetivos. En consecuencia, dicha acción seleccionará, aquellas situaciones que deberían ser objeto de vigilancia sanitaria, bien porque no se ha conseguido eliminar completamente el riesgo, o bien, por las peculiaridades de las personas trabajadoras expuestas.

Los resultados de vigilancia de la salud con relación a los puestos de trabajo deberán analizarse y contrastarse con los datos sobre la exposición, actuando en consecuencia, y replanteando ante la posible pérdida de salud, si es necesario la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva.

2. Reconocimientos médicos.

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo. No obstante, de acuerdo con el artículo 22 de la Ley 31/1995 (LPRL), y salvo disposición normativa o doctrina judicial estableciera la obligación, esta solo podrá llevarse a cabo cuando la persona preste su consentimiento. De no haberlo, la persona afectada deberá comunicar su negativa dando acuse de recibo del ofrecimiento realizado.

Como pauta para desarrollar esta actividad de forma ordenada, se establece que, al inicio de la relación laboral de una persona con la empresa, se le practicarán las pruebas médicas pertinentes con relación al puesto de trabajo que vaya a ocupar, con unos contenidos mínimos y que sirvan de referente para el seguimiento y control de la eficacia futura de las intervenciones preventivas. De igual modo se actuará, con quienes se incorporen tras una incapacidad superior a 3 meses.

Para el resto de la plantilla, con carácter general y sin perjuicio de la normativa vigente, se establece un reconocimiento médico cada dos años. No obstante, dicha periodicidad se reducirá en el caso de existir trabajos que reúnan circunstancias especiales de riesgo, prestándose especial atención a los reconocimientos en caso de maternidad.

La organización de esta actividad se ajustará a los siguientes criterios:

A tal efecto, el tiempo dedicado a tal fin será considerado a todos los efectos tiempo efectivo de trabajo. No obstante, en aras a facilitar la organización de estos y causar los mínimos trastornos al desarrollo normal de la actividad de la empresa y de los clientes, amparados en la posibilidad de distribución irregular de la jornada de trabajo que otorga a la empresa el vigente E.T, podrán desarrollarse en días prefijados como descanso, no siendo estos domingos o festivos, y debiendo compensar el tiempo dedicado al mismo, que en ningún caso será inferior a tres horas. Dichas horas tendrán el mismo valor que como si de una hora extra se tratara.

Las personas trabajadoras objeto del reconocimiento se les informará de su situación con al menos quince días de antelación, concretando en ese momento, de forma fehaciente, día y hora en que se realizará. Al objeto de conciliar la vida familiar y laboral, en caso de desacuerdo, la empresa en ese momento ofrecerá dos nuevas citas en diferentes horarios y días.

La utilización de unidades móviles o en su caso los centros clínicos donde acudir serán consensuados en el seno del comité intercentros de seguridad y salud, dentro de las posibilidades ofertadas y bajo la premisa de minimizar en lo posible los desplazamientos. De darse algún desplazamiento en vehículo privado, se estará a lo dispuesto en este convenio para tales situaciones.

3. Ampliación de los programas de prevención reseñados.

De carácter voluntario y gratuito, con periodicidad anual salvo prescripción médica en otro sentido, quienes cuenten con al menos quince años de antigüedad en la empresa y edad igual o superior a 45 años, previa solicitud, tendrán derecho a:

Personal de movimiento, a que se le realicen pruebas médicas específicas del aparato músculo esquelético (radiografías, resonancias, o similares).

A exámenes médicos para detección del cáncer de mama o ginecológico.

A análisis de sangre específicos para la detección de cáncer.

En analogía con la medida, y a los efectos oportunos, se reseña, que el tiempo dedicado por las personas solicitantes de este tipo de programas, no se considerará tiempo de trabajo efectivo y por tanto quedará exento de compensación alguna por parte de la empresa. Asimismo, la empresa, a través de los Servicios de Prevención que en

cada momento esté conveniada, póliza de seguros de salud o en clínicas especializadas, gestionará la realización de estos asumiendo el coste que pudieran conllevar.

4. Documentación e información.

Una vez practicado el reconocimiento médico, la empresa le proporcionará, en el menor tiempo posible, una copia del resultado de este a la persona trabajadora, debiendo tomar las medidas necesarias de protección y confidencialidad, garantizando el respeto a su intimidad personal. Por tanto, el acceso a la información médica de carácter personal queda limitado al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud en la empresa, sin que pueda facilitarse a esta o a otras personas, salvo consentimiento expreso y por escrito de la persona afectada. No obstante, la empresa y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva, serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados, en relación con la aptitud de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención.

Mensualmente, la empresa trasladará al comité intercentros de seguridad y salud información detallada sobre las personas trabajadoras que en el periodo se han sometido a reconocimiento médico y del resultado que, a tal efecto, el servicio de vigilancia comunique a la empresa.

Tendrán el mismo trato y consideración a las pruebas relativas de los programas de prevención adicionales.

Artículo 95. *Transpaletas eléctricos para la carga y descarga de los vehículos.*

Considerándose una mejora más de la acción preventiva en la empresa y consecuencia de la progresión establecida en convenios precedentes, se establece con carácter general, la obligación para la empresa de proporcionar este medio a todas sus personas empleadas que participen activamente en tareas de carga y descarga de los clientes habituales. En caso contrario, la persona afectada quedará exonerada de realizar esta tarea. No obstante, como quiera que la medida puede verse puntualmente franqueada por situaciones ajenas y sobrevenidas, la empresa queda obligada a resolverlas en el menor tiempo posible.

La medida es de carácter permanente y su suspensión unilateral conllevará la suspensión de la función por parte de las personas afectadas.

Artículo 96. *Ropa de trabajo y EPI.*

1. De carácter general.

Corresponderá a la empresa la elección de tejido, color, etc. No obstante, en relación con los tejidos, éstos deben corresponderse con la climatología de la zona y del periodo para el cual se entregan.

a) El vestuario de verano, el cual se entregará durante el mes de abril, consistirá en las siguientes prendas:

A elección del trabajador, tres polos o cinco camisetas.

Dos pantalones, que salvo que las necesidades del servicio lo impidan, a elección de la persona trabajadora podrán ser cortos.

Tres pares de guantes y en caso necesario un chaleco reflectante.

En el caso de no haber recibido dotación de invierno se proporcionar calzado de seguridad.

b) El vestuario de invierno, el cual se entregará durante el mes de septiembre, consistirá en las siguientes prendas:

A elección de la persona trabajadora, dos polos o cuatro camisetas.
Dos pantalones y un forro polar.
Un chubasquero.
Tres pares de guantes y en caso necesario un chaleco reflectante.
A elección de la persona trabajadora un par de botas o zapatos de seguridad.
En años alternos, a elección de la persona trabajadora, parka o chaleco sin mangas.

El personal de movimiento que tiene limitada la vuelta diaria a su domicilio por los servicios asignados, es decir, los adscritos a rutas nacionales o internacionales y/o travesías en barco verán incrementada cada dotación en un pantalón, dos polos o tres camisetas y un forro polar en invierno.

2. Entrega y beneficiarios.

El vestuario antes indicado, se entregará a la persona trabajadora en el momento de su incorporación laboral a la empresa. En función de la época de su incorporación, se entregará el vestuario de verano, o el de invierno. Con el cambio verano/invierno, le será entregado el segundo vestuario que corresponda a la época en que se encuentre.

La renovación del vestuario se realiza con la periodicidad suficiente, en función de la exigible buena presencia e imagen que el personal debe mantener, conforme a los estándares de la empresa.

Este vestuario lo es para el personal de movimiento, que lo recibirá junto con los equipos de protección individual necesarios para cada puesto de trabajo. Consecuentemente, este colectivo estará obligado a utilizar las prendas de trabajo y equipos de protección facilitados durante la jornada laboral, haciendo uso correcto de los mismos y manteniéndolo en buen estado de conservación y limpieza, exigiéndole en todo momento a mantener una buena presencia e imagen.

3. Régimen de reposición por desgaste prematuro o rotura del material entregado.

La persona que acredite el deterioro prematuro de las prendas y/o equipos de protección individual entregados en cada dotación tendrá derecho a su reposición por parte de la empresa.

En casos de discrepancia relativa a la reposición de vestuario o equipos de protección individual, las partes firmantes determinarán en su momento las pautas a seguir.

Artículo 97. *Protección a la maternidad.*

Se estará a lo dispuesto en la normativa vigente, así como al protocolo de mujer embarazada que ambas partes tienen suscrito. Las modificaciones futuras al citado protocolo requerirán del consenso de las partes signatarias.

Artículo 98. *Personas trabajadoras especialmente sensibles.*

Quienes que por sus características personales u otras circunstancias presenten una mayor vulnerabilidad a determinados riesgos, deberán ser protegidos de forma específica, así como beneficiarse de una vigilancia de su salud adaptada a sus circunstancias.

Artículo 99. *Drogodependencia.*

El consumo de drogas legales e ilegales es un problema en auge que afecta a gran parte de la población laboral activa y que implica problemas de salud con repercusiones diversas, tanto individuales como colectivas.

La adición al consumo de las distintas drogas tiene una etiología multicausal, pero resulta evidente que la drogodependencia tiene una incidencia negativa sobre el entorno de trabajo, tanto en la propia persona como de sus compañeras o compañeros, y principalmente sobre la siniestralidad.

Por ello, las partes firmantes estiman conveniente incluir en el presente convenio un plan integral de actuación, cuyo objetivo principal será en todo momento, el desarrollo de una política preventiva, asistencial, reinsertiva, participativa, no sancionadora, voluntaria y planificada.

La concreción del plan y sus medidas, su activación, ampliación o modificación, etc., así como, determinar las actuaciones para cada caso en concreto, corresponderá al Comité Intercentros de Seguridad y Salud, que lo hará por acuerdo de las partes que lo integran, y de conformidad a los objetivos o políticas que a continuación se establecen:

a) Preventiva: Periódicamente, se pondrán en práctica medidas educativas, formativas e informativas que motiven la reducción y el uso inadecuado de las drogas, y a su vez promuevan hábitos saludables.

b) Asistencial: Se realizarán y aplicarán programas de asistencia específicos por los Servicios de Prevención. Asimismo, tras la solicitud de la persona afectada y valoración en el CISS se facilitará el acceso a centros colaborativos y asistenciales específicos.

c) Reinsertiva: El objetivo fundamental de toda acción es devolver la salud al sujeto y facilitar la reincorporación de éste a su puesto de trabajo.

d) Participativa: Toda iniciativa empresarial relacionada con las drogodependencias será previamente consensuada con el comité intercentros.

e) No sancionadora: El personal que se acoja por primera vez en la empresa a un programa de tratamiento no podrá ser objeto de sanción o despido y se le asegurará su reincorporación inmediata a su puesto de trabajo.

CAPÍTULO XIV

Conciliación de la vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso laboral

Artículo 100. *Conciliación de la vida laboral y familiar.*

La empresa facilitará a las personas trabajadoras que lo soliciten, y en los términos establecidos en el presente convenio y en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia. El presente convenio, establece una serie de medidas o beneficios superiores a la legislación vigente que pretenden una mejor conciliación entre las obligaciones laborales y familiares. No obstante, las partes firmantes, expresan su deseo de continuar adoptando, desde el consenso y durante la vigencia del convenio, nuevas medidas o beneficios en este campo.

Artículo 101. *Igualdad de oportunidades.*

Es deseo de las partes signatarias, plasmar su compromiso hacia la consecución del principio de igualdad de trato y de oportunidades en todos los ámbitos y a todos los efectos, no admitiendo discriminaciones por razón de sexo, orientación sexual, estado civil, discapacidad, edad, raza, convicciones políticas y religiosas, afiliación sindical o de cualquier tipo. Consecuentemente, las partes quedan comprometidas a promover unas condiciones respetuosas con la diversidad en todos los ámbitos de la compañía.

Llevado a la práctica el citado compromiso en todos los ámbitos de posible afectación en la empresa, es decir, en la selección, promoción, política salarial, formación, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral, ordenación del tiempo de trabajo, comunicación interna y externa y conciliación, etc., se adoptan una serie de medidas tendentes a evitar cualquier tipo de discriminación entre mujeres y hombres, así como a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y

hombres en las empresas afectadas. Dichas medidas quedan plasmadas en el Plan de Igualdad y responden al diagnóstico de situación que las partes han realizado, así como al compromiso anteriormente descrito.

Artículo 102. *Comisión de seguimiento y evaluación de la igualdad.*

Como quiera que el plan de igualdad vigente ya recoge la creación de una comisión de seguimiento, las partes signatarias, acuerdan recoger la creación de una comisión paritaria específica para realizar el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad en la empresa, así como todas las medidas que el presente convenio establecen o derivan sobre la citada comisión. Dicha comisión, de no estar constituida, deberá hacerlo en el plazo de 30 días contados a partir del registro y publicación por parte del organismo competente del presente convenio, elaborará su propio reglamento de funcionamiento interno y, salvo disposición en contra de este, estará compuesta por 5 integrantes de cada parte.

A la citada comisión, sin perjuicio de la legislación vigente, se le atribuye las siguientes funciones y competencias:

Ser un órgano presidido por el dialogo y la comunicación fluida, de tal manera que todas las medidas que se adopten en el mismo a lo largo de su vigencia sean adoptadas por consenso de las partes.

Velar por la consecución de los objetivos marcados, fomentará y desarrollará de las medidas reseñadas plan de igualdad.

Realizar cuantas propuestas de mejora del Plan de igualdad o protocolos entienda oportunas.

Detectar aquellas situaciones de posibles discriminaciones, tanto directas como indirectas, proponiendo situaciones correctoras o acciones de mejora.

Interpretar el contenido del plan de igualdad y evaluará el grado de cumplimiento de este.

Hacer seguimiento de los procesos de selección, promoción y formación.

Conocer los informes, estadísticas y/o datos que evalúan la consecución de los objetivos marcados.

Velar por que la difusión de la información al respecto llegue a todos las personas trabajadoras afectadas por el convenio. Promoverá campañas específicas, jornadas, etc.

Conocer y actuar en los casos que por acoso por razón de sexo o acoso sexual se han dirimido a través del protocolo de actuación establecido a tal efecto.

Realizar propuestas de mejora del convenio, del protocolo de actuación en caso de acoso sexual o por razón de sexo, de las condiciones de trabajo, o de corrección de deficiencias existentes.

Las otorgadas por el propio convenio colectivo en aplicación de este.

Cualesquiera otras que pudieran derivar de la naturaleza de sus funciones o que las partes signatarias acuerden en su momento.

Artículo 103. *Violencia de género.*

Respetando la confidencialidad debida, la empresa facilitará al máximo a las personas trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en el presente convenio colectivo, así como los establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, y demás normas concordantes.

A este respecto, como complemento adicional a las medidas ya contempladas en este convenio, y a las que emanen de la aplicación de la propia legislación general, en relación a posibles excedencias que por este motivo pudieran solicitarse por la persona afectada, previa acreditación del reconocimiento como víctima por violencia de género por parte de la administración competente, se acuerda por las partes, que aun

tratándose de una excedencia voluntaria, les será de aplicación el mismo régimen que las excedencias por cuidados de hijos.

Artículo 104. *Acoso en el trabajo.*

En esta materia, se procederá de acuerdo con lo estipulado en el protocolo de acoso que ambas partes tienen acordado, así como a la normativa vigente en la materia. Las modificaciones futuras al citado protocolo requerirán del consenso de las partes signatarias.

En cualquier caso, mediante su participación en la comisión de igualdad, las partes quedan obligadas a promover condiciones de trabajo tendentes a evitar cualquier tipo de acoso, difundir códigos de buenas prácticas, realizar campañas informativas y de sensibilización que ayuden a detectar posibles comportamientos o conductas proclives a convertirse en casos de acoso, acciones formativas para conocer protocolos, etc.

CAPÍTULO XV

Formación en la empresa

Artículo 105. *La formación en la empresa. Principios básicos de obligada observancia.*

Las partes firmantes del presente convenio consideran la formación continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar, la mayor competitividad de la empresa con la formación individual, desarrollo profesional y mejora de la cualificación de sus trabajadores, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo. Es por ello, que las partes manifiestan su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente, así como la plena disposición a actuar de buena fe, colaborando conjuntamente en todos los aspectos que tengan que ver con la formación, dada la importancia que la misma tiene para el futuro y evolución de la propia empresa.

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

Atendiendo a lo anterior, las partes signatarias acuerdan la elaboración de consenso de planes formativos anuales, donde se dé respuesta al compromiso reseñado anteriormente y a las necesidades de la empresa y la plantilla.

Artículo 106. *Comisión paritaria de formación.*

Para dar cumplimiento a todo lo estipulado en este capítulo, las partes signatarias acuerdan la creación y establecimiento de una comisión paritaria, la cual se constituirá en el plazo de 30 días a partir de la publicación del presente convenio en el «Boletín Oficial del Estado».

Su composición y funcionamiento se determinará por las partes en el momento de constitución.

Las competencias serán las emanadas del propio capítulo, si bien se reseñan algunas de las más esenciales:

- Análisis de la propuesta formativa anual.
- Seguimiento del plan formativo.
- Resolver las discrepancias en la materia.
- El estudio y elaboración de propuestas.
- Cuántas se despendan del presente capítulo.

Artículo 107. Formación bonificada.

El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, y demás normativa concordante, establece que las empresas disponen de un crédito de formación asignado en función del número de trabajadores y tipo de empresa, del cual podrá hacer efectivo mediante bonificaciones en las cotizaciones de la empresa a la Seguridad Social. A este respecto, y de conformidad con los principios básicos anteriormente reseñados, se establece:

a) Conforme con la planificación adoptada y consensuada por las partes, la obligación de agotar el presupuesto anual resultante.

b) La distribución proporcional del presupuesto total entre los centros de trabajo y grupos profesionales. No obstante, las partes firmantes signatarias, en función de un interés común derivado de situaciones sobrevenidas, podrán acordar aumentar la cantidad inicialmente prevista a un colectivo en detrimento del presupuesto total.

c) La codecisión, empresa-comité intercentros, en la gestión del presupuesto resultante al efecto, entendido esto, por todas las acciones o trámites que conllevan la ejecución del mismo, desde su inicio hasta el final, es decir, la detección de necesidades formativas, elaboración del plan formativo y concreción de las acciones formativas a realizar, fechas de ejecución, colectivo al que va destinado, criterios de selección de participantes, elección de consultoría o empresa gestora del plan, elección de formadores, precio a pagar por las acciones formativas, etc.).

d) Dado que la legislación otorga la disponibilidad del crédito a la empresa y ello, aunque contrario a lo aquí establecido, posibilitaría en algún momento una gestión unilateral por parte de ésta, se reseña la obligación que contrae para restituir con fondos propios y de forma inmediata, el perjuicio ocasionado al presupuesto anual aquí descrito.

Artículo 108. Formación no bonificada.

Se encuadra aquí todo tipo de formación en la empresa cuya fuente de financiación sea distinta del artículo anterior. En este sentido, a los efectos oportunos, entre otras, queda encuadrada aquí toda la formación financiada por las administraciones públicas en relación con las políticas activas de empleo o similares, con independencia de quien gestione o imparta dicha formación.

Asimismo, se integra aquí, la financiada directamente por la empresa con cargo a su presupuesto de explotación. En este sentido, las partes signatarias acuerdan la dotación de un presupuesto adicional para que, dentro del plan anual de formación, se incorporen acciones formativas de actualización y reciclaje de los distintos métodos utilizados en la empresa, de tal forma, que, por cada cinco años, éstas alcancen las 8 horas de asistencia obligatoria por cada persona trabajadora.

Asimismo, en virtud de lo establecido en artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa, las partes acuerdan que, durante la vigencia del presente convenio, se incluya en el plan de formación las acciones formativas necesarias que den cumplimiento a lo emanado de la propia normativa.

A los efectos oportunos, se reseña el que toda la formación impartida en la empresa con independencia de su origen financiero quedara integrada en el plan de formación anual al objeto de dar cumplimiento a lo reseñado en el presente capítulo.

Artículo 109. Convenios de colaboración en la formación.

En cuanto a la participación en proyectos de empleo formación o similares, que la empresa pueda suscribir con alguna entidad pública o privada, se acuerda, que el número de alumnos por año no superará el 1 % de la plantilla total de ésta. Igualmente, se limita un máximo de una acción por centro de trabajo y año natural. En el supuesto que el proyecto conlleva contratación posterior obligatoria, ésta deberá adaptarse de

forma que evite incumplimiento sobre las garantías y derechos a la promoción profesional, a la estabilidad en el empleo, etc., recogidos en este convenio.

Artículo 110. *Permisos individuales de formación (PIF).*

De cara a contribuir al desarrollo profesional y personal, las personas trabajadoras de la empresa, conforme a la normativa vigente, podrán solicitar por los cauces habituales un permiso individual de formación para obtener una titulación oficial, un certificado de profesionalidad o una acreditación de competencias.

Su concesión quedará sujeta a la pertinente resolución de la comisión paritaria de formación creada a tal efecto por las partes firmantes de este convenio colectivo.

En el caso de concurrir numerosas solicitudes, las cuales no sea posible la concesión de todas ellas, la Comisión Paritaria de formación deberá velar porque dicho reparto sea equitativo entre todas las personas solicitantes y colectivos de la empresa.

Por tanto, de cara a garantizar la igualdad de oportunidades entre toda la plantilla, se establecen unos criterios de selección para priorizar unas solicitudes con respecto de otras, que deberán ser valorados en su conjunto, con independencia que la propia comisión pueda implementarlos en su momento. Dichos criterios son:

Evitar las concentraciones de PIF en áreas de mayor cualificación.

Evitar ser concedidos repetidamente a la misma persona.

Prioridad de aquellas solicitudes para titulaciones de nivel académico inferior frente a másteres, postgrados, etc.

Prioridad a quienes se les haya concedido menor número de horas de PIF en los tres últimos años.

Proporcionalidad por categorías y por centros de trabajo en la empresa.

Deberá promocionarse la igualdad, apoyando en su caso, la prioridad de las trabajadoras en las categorías que se encuentren subrepresentadas.

En los casos de denegación del permiso, se emitirá por parte de la comisión, la pertinente resolución, en la tendrá que motivar su decisión.

El presupuesto a destinar en estos casos será el mínimo que establezca la legislación vigente, y su ampliación, requerirá del consenso de las partes signatarias de este convenio.

Artículo 111. *Formación de reciclaje en CAP y ADR.*

La empresa proporcionará los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y ADR, de aquellas personas trabajadoras que para el ejercicio de sus funciones les sea requerido por las autoridades competentes, siempre que tengan previsión de continuidad en el puesto.

Dado que se trata de una formación obligatoria para este colectivo, en relación con la asistencia y descansos, se estará a lo dispuesto en el artículo siguiente.

En el supuesto de que algún afectado no superase el curso y/o examen de renovación (ADR), durante un periodo no superior a seis meses, será reubicado en otro puesto que no requiera de dicha autorización, dando así la oportunidad de realizar un nuevo intento de obtención. De no superar el nuevo curso o examen, salvo que exista una desidia por parte del afectado, será definitivamente reubicado.

Artículo 112. *Asistencia a la formación en la empresa.*

Las acciones formativas que se desarrollen en la empresa podrán conllevar la asistencia obligatoria o voluntaria de a quienes va dirigida.

Cuando se trate de asistencia voluntaria, las acciones se desarrollarán fuera de la jornada laboral del trabajador y no llevarán compensación alguna.

Cuando se trate de asistencia obligatoria, éstas se desarrollarán en su totalidad dentro de la jornada laboral de la persona trabajadora, respetando los descansos diarios

y semanales que con carácter general se establece en el presente convenio. En tal caso, la jornada de formación sustituye en su totalidad a la jornada que inicialmente estuviera prevista en el cuadrante de trabajo, aún y cuando la formativa fuera inferior. En concordancia con lo reseñado, si por ajuste del colectivo a formar se diera en algún caso individual alguna jornada formativa en día de descanso, este debiera ser compensado en las mismas condiciones como si de una hora extra se tratara.

No obstante, en los casos del personal de movimiento, en aras a facilitar la organización de estos y previo aviso a las personas afectadas de al menos 15 días, las partes legitimadas podrán consensuar la realización de dichas acciones en los periodos de descanso de las personas trabajadoras, que salvo pacto en contrario no coincidirán con domingos y festivos, debiendo compensar el tiempo dedicado en las mismas condiciones como si de una hora extra se tratara.

CAPÍTULO XVI

Tablas salariales 2025

Categoría	Salario base mensual – Euros	P. presencia y horas extras – Euros	Complemento puesto trabajo – Euros
<i>Grupo I. Personal superior y técnico</i>			
Director de área o departamento.	2.251,01	20,53	207,92
Director o delegado de sucursal.	2.104,03	19,32	207,48
Jefe de servicios.	1.861,85	17,55	183,73
Titulado de grado superior.	1.727,07	16,33	272,06
Titulado de grado medio.	1.312,15	13,86	129,93
Jefe de sección.	1.497,81	14,77	375,38
Jefe de negociado.	1.427,37	13,79	141,32
Jefe de trafico de primera.	1.409,55	16,13	591,28
Jefe de trafico de segunda.	1.344,94	14,68	450,78
Jefe de taller.	1.556,73	14,93	154,11
<i>Grupo II. Personal administrativo</i>			
Oficial de primera.	1.386,38	13,36	297,13
Oficial de segunda.	1.294,49	12,56	267,00
Auxiliar administrativo.	1.241,99	11,85	238,38
<i>Grupo III. Personal de movimiento</i>			
Conductor mecánico.	1.416,91	14,93	Según UN
Conductor.	1.287,24	14,58	573,88
Conductor repartidor vehículos ligeros.	1.278,26	14,99	226,18
Ayudante y/o mozo especializado.	1.243,16	12,18	230,67
Mozo.	1.211,28	11,85	236,97
<i>Grupo IV. Personal de servicios auxiliares</i>			
Oficial primera de oficios.	1.315,50	12,81	130,27
Oficial segunda de oficios.	1.290,05	12,59	127,75

Categoría	Salario base mensual – Euros	P. presencia y horas extras – Euros	Complemento puesto trabajo – Euros
Mozo especializado de taller.	1.243,16	12,13	230,67
Guarda.	1.187,53	11,69	117,62
Personal de mantenimiento y limpieza.	1.187,53	11,69	117,62

Otros conceptos económicos:

Complemento EMS: 358,41 euros.

Productividad: 100,00 euros.

Bolsa vacaciones:

Conductor mecánico: 578,89 euros.

Conductor: 523,08 euros.

Ayuda escolar: 169,64 euros.

Ayuda discapacidad: 57,02 euros.

Suplemento horas en domingo (UN-T2): 8,35 euros.

Suplemento horas en festivo (UN-T2): 10,43 euros.

Hora extra (UN-T2): 17,21 euros.

Hora extra en festivo: 21,51 euros.

Suplemento domingo y festivo (UN-Nacional-Internacional): 103,52 euros.

Dieta internacional: 84,14 euros.

Dieta específica T2 (artículo 52): 24,00 euros.

Dieta nacional completa: 50,56 euros.

Desglose dieta Nacional:

Desayuno: 6,84 euros.

Almuerzo: 17,22 euros.

Cena: 17,22 euros.

Suplido pernoctación: 9,28 euros.

CPT específico:

Grupo apoyo: 50,00 euros.

Conductor Mecánico UN-T2: 599,89 euros.

Conductor Mecánico UN-Nacional-Internacional: 727,89 euros.

Conductor Mecánico UN-Intermodal Barco: 637,19 euros.

Conductor Mecánico UN-Intermodal Tierra: 423,37 euros.

Póliza/seguro de accidente y/o enfermedad profesional:

Incapacidad permanente total: 71.585,92 euros.

Incapacidad Permanente Absoluta, Gran Incapacidad o Fallecimiento: 119.309,87 euros.

Seguro de vida:

Incapacidad permanente absoluta: 35.792,96 euros.

Fallecimiento o gran incapacidad: 71.585,92 euros.

Tabla antigüedad 2025:

1.^{er} quinquenio: 1,00 % salario base categoría.

2.^o quinquenio: 2,00 % salario base categoría.

3.^{er} quinquenio: 3,00 % salario base categoría.

- 4.º quinquenio: 4,00 % salario base categoría.
- 5.º quinquenio: 5,00 % salario base categoría.
- 6.º quinquenio: 6,00 % salario base categoría.
- 7.º quinquenio: 7,00 % salario base categoría.
- 8.º quinquenio: 8,00 % salario base categoría.
- 9.º quinquenio: 9,00 % salario base categoría.
- 10.º quinquenio: 10,00 % salario base categoría.

CAPÍTULO XVII

Cláusulas adicionales y disposiciones transitorias

Cláusula adicional primera.

El objetivo pretendido del convenio colectivo es la unificación en el tiempo de las condiciones económicas, sociales y laborales de la plantilla según su categoría y/o grupo profesional, sin que ello suponga poner en riesgo la viabilidad y sostenibilidad de la empresa en el sector.

Con la creación del primer convenio colectivo estatal en la empresa, se acuerda una única estructura de retribución salarial para todas las personas trabajadoras en la empresa, indistintamente a la provincia donde esta opera, reconociendo los firmantes, que se parte de condiciones salariales referenciadas a convenios provinciales sectoriales y mercados laborales diferentes que se han de respetar y que pueden persistir en el tiempo.

Es por ello, que las partes signatarias establecieron y ratifican en este momento las premisas básicas de obligada observancia donde reside la viabilidad del presente convenio colectivo, las cuales son:

1. Que la aplicación del sistema de retribución del convenio de empresa en ningún momento puede causar merma económica en comparación del convenio sectorial de aplicación, considerando globalmente dicha retribución. En este sentido, les compete a las partes signatarias, el establecer la comparativa y en caso de proceder, cuantificar las diferencias estableciendo el formato de devengo, su temporalidad y ámbito de aplicación. Dicha comparativa lo será, en todo caso, considerando el conjunto y totalidad de los derechos laborales que recoge el convenio, sean estos económicos, sociales o de cualquier orden, cuantificándolos a efectos de su comparativa.
2. Que la unificación de condiciones económicas no puede hacerse de forma abrupta o repentina, pues conllevaría el desequilibrio de toda la empresa haciéndola competitivamente inviable. Esta debe hacerse en el tiempo y con la observación de las evoluciones de los convenios colectivos sectoriales y el mercado.
3. La no realización de mejoras de cualquier índole por parte de la empresa a un centro de trabajo, de forma que, si se hiciera, el resto de las personas trabajadoras de la misma categoría en los distintos centros trabajo de la empresa donde se hubieran visto perjudicados, habrán generado automáticamente el mismo derecho. En el supuesto de mejora económica, ésta se hará efectiva exceptuando a quienes ya alcanzan la mayor retribución ordinaria y de forma parcial a quienes la alcanzaran.

Cláusula adicional segunda. *Garantía de adaptación normativa.*

Considerando las partes firmantes y legitimadas, la urgente necesidad de dotar de vigencia el nuevo convenio colectivo, y ante la inminente posibilidad de cambios normativos y legales que pueden afectar a la actividad empresarial.

En este orden de cosas, y para poder asegurar la pervivencia del convenio que va ligada a la de la empresa, se establece el siguiente mecanismo de adaptación ante los posibles cambios legislativos y de mercado que pudieran tener lugar:

1. Modificaciones legislativas en el sector al que pertenece la empresa.

a) En el supuesto de modificación de la legislación, por cualquier rango normativo, que regula de tal manera el específico sector del transporte y la logística, actividad prestada al cliente.

Se reunirá la comisión negociadora al efecto de valorar y proceder, en su caso, a la modificación parcial del convenio en aquellos aspectos que pudieran verse afectados por dicha modificación, para la correcta organización, funcionalidad y viabilidad de la empresa.

Se respetarán en todo caso las regulaciones en materia de derecho transitorio que la legislación pudiera establecer a este respecto, así como los plazos establecidos para alcanzar aquel, que estableciera la ley.

b) En el supuesto de modificación de la legislación, por cualquier rango normativo, que regula los derechos y obligaciones en las relaciones laborales, o estructura de la negociación colectiva, principalmente emanados del Estatuto de los Trabajadores o marcos convencionales sectoriales, se estará a lo dispuesto para el supuesto a).

2. Modificaciones en el mercado específico donde opera Acotral.

En el supuesto de que se establezcan cambios sustanciales en el mercado donde opera la empresa, antes de emprender cualquier medida que afecte al actual estatus convencional o de estructura y dimensión de empresa, se reunirá a la comisión negociadora para valorar la aportación y posibles medidas que convencionalmente pudiera permitir por la negociación colectiva evitar o corregir un deterioro de la situación o la mejora de esta en caso de que los cambios lo propicien.

Cláusula adicional tercera.

Con el objetivo de evitar un vacío regulador, para el caso que se produzca una desvinculación total de este convenio por cualquier causa (venta de parte de la empresa, renuncia expresa por las partes signatarias a la aplicación de un convenio único, desaparición de la estructura de representación de los trabajadores en el ámbito estatal, etc.), las partes signatarias establecen, el procedimiento a llevar a cabo para la aplicación del convenio sectorial de referencia.

En tales supuestos, el presente convenio se seguirá aplicando hasta la finalización de su vigencia inicial, donde se procederá a la aplicación automática del convenio sectorial de referencia quedando desvinculados totalmente del convenio de empresa.

Dicho cambio conlleva ineludiblemente la aplicación de un nuevo sistema de retribución salarial, conceptos, etc., si bien ello, no supondrá merma salarial anual al quedar garantizado a través de esta cláusula el derecho de las personas afectadas por el cambio a no ser perjudicadas salarialmente. Por tanto, a través de un concepto denominado *ad personam*, las personas afectadas percibirán la cuantía económica equivalente y proporcional al periodo devengado, proveniente del resultado obtenido al realizar una comparativa de los sistemas de retribución salarial en cómputo global anual, aplicando para ello los mismos criterios contables.

Cláusula adicional cuarta.

El mecanismo descrito en la cláusula adicional tercera resulta aplicable a situaciones de desvinculación de este convenio, con aplicación total del convenio sectorial. Pero no contempla la pauta de actuación en el caso de que se produjera una aplicación parcial del sectorial por pérdida de prioridad aplicativa de una parte del presente convenio.

En este segundo caso, si el régimen transitorio que fijara la legislación estableciera que las modificaciones operadas por la pérdida de prioridad aplicativa no pudieran tener como consecuencia la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas, se procederá del siguiente modo:

A los efectos oportunos, la activación de esta cláusula en materia económica prevalece y deja sin efecto lo descrito en la cláusula primera. Ya que, desde ese momento, el régimen retributivo aplicable se regulará en los términos que fije la legislación vigente.

El presente convenio colectivo sería aplicable con normalidad, y en su totalidad, salvo en la concreta materia que sufriera pérdida de prioridad aplicativa.

Los derechos o condiciones más beneficiosas a regular serán, en todo caso, aquellos afectados por la pérdida de prioridad aplicativa.

Se reconoce el derecho de las personas trabajadoras que tengan contrato vigente, cuando pierda prioridad aplicativa una parte del convenio, a mantener sus condiciones y derechos. Estas se reconocerán por la empresa mediante un complemento *ad personam*.

El mecanismo para determinar el cálculo de dicho complemento lo será en los términos de la cláusula adicional primera. Es decir, realizando una labor técnica de comparación entre las condiciones con pérdida de prioridad aplicativa de este convenio, y las nuevas aplicables por el sectorial. Esa labor técnica, habrá de serlo en su globalidad anual, aplicando los mismos criterios contables. Por ello, quienes fruto de la comparativa resultase que estuvieran percibiendo menor retribución anual, se compensará dicha pérdida mediante el complemento *ad personam* antes expuesto.

No obstante todo lo anterior, tal y como se indica en la cláusula adicional primera, el presente convenio es fruto de una negociación equilibrada que ha procurado la correcta organización, funcionalidad y viabilidad de la empresa. Por ello, las partes podrán aplicar cualesquiera mecanismos de negociación colectiva para garantizar que la pérdida de prioridad aplicativa no suponga un riesgo para la pervivencia del modelo de negocio. Considerándose entre ellos el previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cláusula adicional quinta.

Los reglamentos de cómputos y cuadrantes quedan sin efecto y derogados. Los acuerdos, resoluciones emanadas de las distintas comisiones paritarias, actas y/o documentos suscritos con anterioridad a la firma de este acuerdo mantendrán su vigencia total o parcial salvo que el convenio reseñe expresamente su derogación, su texto o parte del mismo confronte directamente o desvirtúe lo pactado en el presente convenio, o las partes legitimadas acuerden en cualquier momento su derogación. En particular, queda derogado con fecha efectos de 5 mayo del 2025 el reglamento de cómputos y su criterio de cálculo de jornada, siendo desde ese momento aplicable el nuevo régimen establecido por el artículo 32.

El presente texto es fruto de la ratificación en asamblea de trabajadores de ámbito estatal. Por ello, en defensa de la legitimidad de todas las personas trabajadores, y del juego y reglas de la democracia, las partes, respetando tal mandato, establecen que, para la impugnación total o parcial del presente convenio, o para el ejercicio de acciones que persigan alterar los acuerdos suscritos, el impugnante deberá recabar, igualmente, la previa autorización por mayoría de votos de la asamblea estatal.