

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

8946 *Resolución de 23 de abril de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Carbueros Vía Augusta Logistics, SL.*

Visto el texto del II Convenio colectivo de la empresa Carbueros Vía Augusta Logistics, SL (Código de convenio n.º 90103171012018), que ha sido suscrito, con fecha 21 de diciembre de 2023, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por el sindicato UGT, en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido definitivamente subsanado mediante acta de fecha 11 de abril de 2024, 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, 23 de abril de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CARBUEROS VÍA AUGUSTA LOGISTICS, SL

PREÁMBULO

El presente convenio colectivo se suscribe, de una parte, por las personas designadas por la Dirección de Carbueros Vía Augusta Logistics, SL (en adelante, la Empresa) en representación de la misma y, por la otra, por la Organización sindical UGT a través de sus respectivos órganos internos de representación estatal, que suman la mayoría de la representación en los órganos unitarios de la empresa.

La firma del presente convenio colectivo pretende dotar a la Empresa de un marco normativo que le permita, dada su singularidad, abordar aquellas cuestiones que no contemplan los actuales convenios colectivos sectoriales de aplicación a su actividad. Con el convenio se procura facilitar la gestión de los recursos de la Empresa, la calidad de vida de sus trabajadores, en particular de sus conductores/as, y favorecer la contratación de personal de conducción.

La negociación de este convenio se ha realizado bajo las premisas europeas que avalan «Un transporte Justo en Europa», una iniciativa europea que pretende la intervención de Bruselas ante condiciones basadas en el dumping social y salarial (contrataciones ilegales o mal pagadas, deslocalización, sociedades irregulares o legislaciones permisivas) que suponen tanto una competencia desleal entre empresas como un abuso de las condiciones laborales.

El presente convenio colectivo formula propuestas concretas que se puedan asumir para mejorar las condiciones laborales garantizando una productividad equitativa, un trato igualitario al personal (respetando el principio de igualdad de salarios y de condiciones laborales), independientemente de su territorio de origen con el fin de garantizar la viabilidad de la Empresa y de sus puestos de trabajo y permitiendo su crecimiento dentro de un mercado tan competitivo como el actual.

Los firmantes de este convenio manifiestan que la idea de un transporte justo tiene que ver con condiciones laborales justas, así como con la seguridad de los trabajadores/as de la Empresa.

Por todo ello, la representación social y la Dirección de la Empresa y cuya legitimación ha sido reconocida mutua y recíprocamente, han acordado por unanimidad el presente convenio colectivo que afecta a la Empresa y a sus trabajadores y trabajadoras, y que regirá con arreglo al siguiente texto articulado.

Índice

- Capítulo I. Disposiciones generales del convenio.
 - Artículo 1. Partes negociadoras.
 - Artículo 2. Ámbito funcional, personal y territorial.
 - Artículo 3. Ámbito temporal.
 - Artículo 4. Denuncia y prórroga.
 - Artículo 5. Condiciones pactadas.
 - Artículo 6. Concurrencia de convenios.
 - Artículo 7. Comisión Paritaria del Convenio.
 - Artículo 8. Compensación.
 - Artículo 9. Absorción.
 - Artículo 10. Inaplicación en la empresa de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.
- Capítulo II. Organización del trabajo y del personal.
 - Sección primera. Organización del trabajo.
 - Artículo 11. Organización del trabajo.
 - Artículo 12. Obligaciones de las personas trabajadoras.
 - Sección segunda. Del personal.
 - Artículo 13. Clasificación personal.
 - Artículo 14. Clasificación por grupos profesionales.
 - Artículo 15. Grupo I: Personal superior y técnico.
 - Artículo 16. Grupo II: Personal de administración.
 - Artículo 17. Grupo III: Personal de movimiento.
 - Artículo 18. Grupo IV: Personal de servicios auxiliares.
 - Artículo 19. Movilidad funcional.
 - Sección tercera. Contratación y promoción.
 - Artículo 20. Ingreso al trabajo.
 - Artículo 21. Modalidades contratación.
 - Artículo 22. Periodo de prueba.
 - Artículo 23. Baja voluntaria.
 - Artículo 24. Promoción.
 - Sección cuarta. Movilidad de las personas trabajadoras.
 - Artículo 25. Traslados y desplazamientos.

Artículo 26. Dietas.

Artículo 27. Gastos de desplazamiento.

Sección quinta. Régimen disciplinario.

Artículo 28. Definición de falta.

Artículo 29. Faltas leves.

Artículo 30. Faltas graves.

Artículo 31. Faltas muy graves.

Artículo 32. Procedimiento sancionador.

Artículo 33. Privación de libertad.

Artículo 34. Sanciones.

Artículo 35. Prescripción de las faltas.

Artículo 36. Comunicación de la afiliación sindical y derechos sindicales.

Capítulo III. Jornada.

Artículo 37. Jornada anual máxima.

Artículo 37 bis. Horas extraordinarias.

Artículo 38. Vacaciones.

Artículo 39. Plus de Bolsa de Vacaciones.

Artículo 40. Festivos.

Artículo 41. Licencias.

Capítulo IV. Régimen salarial.

Artículo 42. Definición.

Artículo 43. Salario base.

Artículo 44. Complementos salariales.

Artículo 45. Garantía salarial convencional. Plus de Zona.

Artículo 46. Plus de mercancías peligrosas.

Artículo 47. Productividad.

Artículo 48. Pagas extraordinarias.

Capítulo V. Disposiciones varias.

Sección primera. Acreditaciones.

Artículo 49. Carné de conducir, CAP y ADR.

Artículo 50. Retirada y pérdida del permiso de conducir.

Sección segunda. Mejoras sociales

Artículo 51. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

Artículo 52. Incapacidad temporal.

Artículo 53. Jubilación.

Artículo 54. Premio fidelidad.

Capítulo VI. Igualdad, conciliación y nuevas tecnologías.

Artículo 55. Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Prohibición de discriminación.

Artículo 56. Víctimas de violencia de género y sexual.

Artículo 57. Acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, y acoso digital.

Artículo 58. Conciliación personal, familiar y laboral.

Artículo 59. Teletrabajo.

Artículo 60. Derecho a la desconexión digital.

Artículo 61. Derecho a la intimidad y garantía de los derechos digitales.

Capítulo VII. Prevención de riesgos laborales.

Artículo 62. Vigilancia de la salud.

Artículo 63. EPI'S y ropa laboral.

Disposición final primera.

Disposición final segunda.

Disposición final tercera.

Anexos.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales del convenio

Artículo 1. *Partes negociadoras.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 85.3.a) del Estatuto de los Trabajadores, las partes que conciertan el presente convenio colectivo de empresa, reconociéndose recíprocamente su plena legitimación, son la dirección de la empresa Carbuos Vía Augusta Logistics, SL (en adelante, la Empresa), y la Organización sindical UGT a través de sus respectivos órganos internos de representación estatal, que suman la mayoría de la representación en los órganos unitarios de la empresa.

Artículo 2. *Ámbito funcional, personal y territorial.*

El presente convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras de los distintos centros de trabajo de la Empresa en España, con exclusión del personal de alta dirección.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor a partir de la firma del mismo, si bien sus efectos económicos, en los aspectos en que así se establece a lo largo de su articulado, se retrotraerán a 1 de enero de 2023. La vigencia inicial del convenio concluirá el 31 de diciembre de 2026.

Artículo 4. *Denuncia y prórroga.*

El presente convenio se prorrogará de año en año tras su vencimiento, salvo denuncia de cualquiera de las partes formulada por escrito con tres meses de antelación a su vencimiento inicial o al de cualquiera de sus prórrogas. Una vez denunciado, quedará prorrogado íntegramente hasta su sustitución por otro convenio.

Del escrito de denuncia y de promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral. En el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora; la parte receptora de la comunicación deberá responder a la propuesta de negociación y ambas partes establecerán un calendario o plan de negociación.

Artículo 5. *Condiciones pactadas.*

Las condiciones económicas y de trabajo fijadas forman un todo orgánico, de tal manera que la validez del convenio queda condicionada a su mantenimiento en los términos pactados, con objeto de que en ningún caso quede desvirtuada la voluntad negociadora, ni representar un mayor costo para la Empresa que el previsto. Por ello,

quedará sin efecto el acuerdo si por la autoridad administrativa o judicial se declarase la nulidad de alguno de sus términos.

Artículo 6. *Concurrencia de convenios.*

El presente convenio colectivo es de ámbito de empresa, por tanto le es de aplicación lo establecido en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 7. *Comisión Paritaria del Convenio.*

Con el fin de dilucidar las posibles dudas que pudieran producirse en la interpretación de lo pactado en el presente convenio se constituye la Comisión Paritaria.

7.1 Composición.

Estará compuesta por un máximo de seis miembros, designados por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este convenio colectivo. La composición del banco social responderá a la representatividad que ostentaban las organizaciones sindicales a la fecha de firma del presente convenio colectivo.

Las partes podrán nombrar asesores, con el límite de dos por cada representación, si bien los mismos no tendrán derecho a voto.

7.2 La Comisión Paritaria tendrá como principal función la interpretación y la correcta aplicación de lo pactado en el convenio.

7.3 La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes siempre que se solicite por escrito, en un plazo máximo de 7 días al de la recepción de la antedicha solicitud.

Las reuniones de la misma se celebrarán en la sede central de la Empresa y lo serán en número de jornadas suficientes para que se puedan abordar los asuntos que conformen el orden del día.

La Empresa deberá hacerse cargo de los gastos, tanto de desplazamiento como de estancia, en que incurran los representantes de los trabajadores.

Artículo 8. *Compensación.*

Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por pacto o concedidas unilateralmente por la Empresa (mejoras voluntarias de sueldos, salarios, primas o pluses, gratificaciones, beneficios u otros conceptos retributivos equivalentes o análogos), imperativo legal, judicial, convenio colectivo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales o en razón de cualquier causa, incluidos aquellos calificados como no compensables o absorbibles.

Artículo 9. *Absorción.*

Las disposiciones legales que se dicten en el futuro que impliquen variaciones en todos o algunos de los conceptos retributivos serán absorbidas por los aumentos acordados, por lo que únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

Artículo 10. *Inaplicación en la Empresa de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo.*

De conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la Empresa y los representantes de los trabajadores, se

podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, y que afectan a las siguientes materias:

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

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico o, en su caso, estatal, con el fin de solventar las discrepancias.

En caso de que se promueva la inaplicación, en uno o más centros de trabajo situados en una misma Comunidad Autónoma, de alguna de las condiciones arriba enumeradas y contempladas en el presente convenio colectivo se acudirá a lo prevenido en los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico. Si la inaplicación afectase a dos o más centros de trabajo ubicados en varias Comunidades Autónomas, regirá lo dispuesto en el VI Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos, suscrito en 2020.

Cuando no se haya alcanzado acuerdo en los procedimientos contemplados en el párrafo anterior, cualquiera de las partes podrá someter la solución de los desacuerdos a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma, o a los órganos correspondientes de las Comunidades Autónomas en los demás casos.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo y del personal

Sección primera. Organización del trabajo

Artículo 11. *Organización del trabajo.*

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente convenio y en las normas y pactos que sean de aplicación.

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

Artículo 12. *Obligaciones de las personas trabajadoras.*

La persona trabajadora está obligada a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales. Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.

Además, sobre los/as conductores/as de camiones y vehículos recaerán las siguientes obligaciones:

1.º Los/as conductores/as están obligados a informar a la Empresa en el momento de su contratación, o en cualquier momento a requerimiento de ésta, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente deberán informar a la Empresa con carácter inmediato de la pérdida de puntos y en especial cuando les queden cuatro puntos o menos en el permiso de conducir, con el objeto de que la Empresa pueda asesorarlos con respecto al curso de recuperación de puntos. Si al trabajador que tenga cuatro o menos puntos en su carné de conducir le supusiese un coste la realización del curso de recuperación de puntos, la Empresa asumirá dicho coste siempre que hubieran transcurrido, al menos, dos años desde la realización por su parte del último curso de recuperación de puntos.

Será de obligado cumplimiento la comunicación por parte de los/as trabajadores/as en todo momento de cualquier circunstancia que pudiera afectar a la prestación de sus servicios en cuestiones relacionadas con su permiso de conducir, la no renovación u obtención del CAP o del ADR, así como cualquier incidencia relativa a la tarjeta digital habilitante para conducir.

2.º No deberán transportar en los mismos personal que no sea de la Empresa, salvo que estén autorizados para ello por escrito.

3.º Los afectados por los Reglamentos 165/2014, 561/2006 y demás normativa relacionada están obligados a entregar a la Empresa los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en la normativa, en lo relativo a las hojas de registro a conservar en el vehículo, lo que harán como máximo al finalizar cada semana.

En su defecto, los/las conductores/as facilitará la descarga de los datos de la tarjeta digital, poniendo a disposición de la Empresa al menos cada treinta días, con el fin de que no se superpongan datos. No obstante, la Empresa podrá establecer otra frecuencia de descarga de los datos que los/las conductores/as deberán tener en cuenta.

4.º Igualmente, si los/las conductores/as cesan en su puesto de trabajo, deberán facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla y con carácter previo a la percepción de la liquidación correspondiente.

5.º Los/las conductores/as deberán respetar escrupulosamente en todo momento las normas de circulación y seguridad vial, así como la normativa reguladora de los tiempos de conducción y descanso y el uso del tacógrafo.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 138.2 y 138.4 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestre, los/as conductores/as serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de las infracciones cometidas por vulnerar las normas sobre los tiempos de conducción y descanso, o sobre manipulación, falseamiento o uso indebido del tacógrafo. Asimismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 47.2 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, si el/la conductor/a es el responsable de las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial, deberá responsabilizarse del abono de las mismas.

En los supuestos establecidos en el párrafo anterior, cuando exista resolución firme en vía administrativa, y una vez vistas las alegaciones del/de la conductor/a infractor/a, la Empresa podrá deducir de los haberes a percibir por el/la mismo/a el importe de las multas que se haya visto obligada a satisfacer.

Sección segunda. Del personal.

Artículo 13. Clasificación personal.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de

todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de la Empresa.

Artículo 14. *Clasificación por grupos profesionales.*

El personal que preste sus servicios en la Empresa se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

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

Artículo 15. *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.

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

15.1 Director/a de Área o Departamento: Es el que en los servicios centrales de la Empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la Empresa.

15.2 Director/a o Delegado de Sucursal: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la Empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la Empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 17.1 y 17.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba de seis meses como tales; si es personal ya empleado en la Empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

15.3 Jefe/a de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de la Empresa o centro de trabajo de importancia.

15.4 Titulado/a de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

15.5 Titulado/a 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.

15.6 Jefe/a 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 la Empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.

15.7 Jefe/a 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.

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

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

15.10 Encargado/a General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director/ o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la Empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

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

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

15.12 Contraмаestre/a o Encargado/a: Comprende esta categoría a aquéllos/as que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios/as en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores/as; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios/as.

Artículo 16. *Grupo II: Personal de Administración.*

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

16.1 Oficial/a de Primera: Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados/as administrativos/as sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/a de los mismos/as.

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

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

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

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

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

Artículo 17. *Grupo III: Personal de Movimiento.*

Pertenecen a este grupo todos/as los/las empleados/as 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:

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

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal, Encargado/a General ni Jefe/a de Tráfico.

17.2 Conductor/a mecánico/a: Es el/la empleado/a que, estando en posesión del carnet de conducir de la clase «C+E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la Empresa, 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/la responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado/a a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la Empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

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

17.4 Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 17.2 y 17.3: Además de las generales del personal conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que

resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

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

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

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

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

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

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

17.7 Jefe/a de Equipo: Es el/la empleado/a que a las órdenes del/de la Encargado/a General, del/de la Encargado/a de Almacén o del/de la Jefe/a de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros/as y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el/la Encargado/a General y Encargado/a de Almacén.

17.8 Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a: Es el/la que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/a la Conductor/a 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/a inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al/a la Conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

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

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

Artículo 18. *Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.*

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

18.1 Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo: Es el/la que, a las órdenes directas de un/a Contra maestre, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios/as del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios/as.

18.2 Oficial/la de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquéllos/as 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.

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

18.4 Mozo/a Especializado/a de Taller: Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

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

18.6 Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las Empresa.

Artículo 19. *Movilidad funcional.*

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este convenio colectivo, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional

en el seno de la Empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral, por la pertenencia al grupo profesional y con respeto a la dignidad de las personas trabajadoras.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el/la trabajador/la podrá reclamar el ascenso si existiera vacante conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Contra la negativa de la empresa, y previo informe de los delegados de personal, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción de lo social.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, el/la trabajador/a tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen.

Sección tercera. Contratación y promoción.

Artículo 20. Ingreso al Trabajo.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Artículo 21. Modalidades contratación.

1. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso de los trabajadores en la empresa podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de la Empresa.

2. El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados. El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse igualmente para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la Empresa.

El contrato se formalizará por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral que son el lugar de trabajo: el grupo profesional, la jornada y la distribución horaria si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

Mediante el presente convenio colectivo, se establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas:

– El llamamiento se hará con la máxima antelación posible, que además deberá ser un tiempo necesario para que la persona trabajadora pueda incorporarse al puesto de trabajo al inicio de la jornada. El llamamiento se hará con una antelación mínima de 48 horas.

– El llamamiento debe realizarse siempre por escrito, ya sea por WhatsApp, mensaje de texto o bien mediante comunicación por escrito entregada en mano, por email o por otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada

con las indicaciones precisas de las condiciones de su incorporación. Los referidos llamamientos se notificarán a los datos de contacto (teléfono, e-mail) que la persona trabajadora haya comunicado a la Empresa al inicio de la prestación de servicios o posterior modificación por escrito a la misma.

– El criterio de selección para el llamamiento será el de adecuación del perfil al puesto de trabajo, de manera que de entre las personas fijas discontinuas inactivas se avisará primero a las que tengan un perfil más adecuado al puesto de trabajo a cubrir. El criterio de adecuación del perfil estará determinado por las habilidades, las competencias, la experiencia, la categoría profesional que mejor se adapte a la descripción del puesto de trabajo; priorizando a las personas trabajadoras que hayan prestado servicios previamente para el centro de trabajo que requiere el llamamiento. En el caso de existir personas fijas discontinuas inactivas con el mismo perfil, el criterio de selección será la antigüedad en el puesto de trabajo concreto.

La incomparecencia continuada de la persona trabajadora, al menos, durante dos ocasiones en un mismo año, al llamamiento bajo las condiciones indicadas anteriormente supondrá su renuncia al puesto de trabajo, y por lo tanto su baja voluntaria.

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

Artículo 22. *Periodo de Prueba.*

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para los demás trabajadores.

En el supuesto de los contratos temporales de duración determinada del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores concertados por tiempo no superior a seis meses, el periodo de prueba no podrá exceder de un mes, salvo para los técnicos titulados, que podrá ser de dos meses.

Durante el periodo de prueba el trabajador tendrá los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

No podrá efectuarse un nuevo periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento y cuidado del menor, adopción o acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género o sexual interrumpen el cómputo del período de prueba siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

Artículo 23. *Baja voluntaria.*

Todo trabajador que desee causar baja voluntaria en la Empresa deberá preavisarlo por escrito con una antelación mínima de 15 días naturales, quedando en caso contrario la Empresa facultada para deducir de la liquidación final por cualquier concepto, un número de días equivalente al de preaviso no comunicado.

Artículo 24. *Promoción.*

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos

básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la Empresa.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de la Empresa en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de la misma.

Sección cuarta. Movilidad de las personas trabajadoras

Artículo 25. Traslados y desplazamientos.

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior y previa aceptación expresa del presupuesto por parte de la Empresa, se abonarán los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades de Salario Base que le corresponda.

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

25.2 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 en población distinta de la de su domicilio habitual, abonando, además de los salarios, los gastos de viaje y las dietas que se devenguen.

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

Dentro de las posibilidades de organización de la Empresa, y siempre que se garantice la correcta prestación de los servicios, los desplazamientos serán rotativos entre los trabajadores que resulten aptos para la realización de los concretos servicios a desarrollar, que se turnarán en los mismos cada dos semanas de manera obligatoria, salvo que un trabajador manifieste su voluntad de asumirlos personalmente.

Artículo 26. Dietas.

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o pernocta del trabajador, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrán derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la prestación habitual de su servicio.

Tampoco tendrá obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, comida y/o cena si la manutención del/la trabajador/a desplazado/a no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la Empresa.

Se establecen para los turnos de mañana y tarde, en cualquiera de estos el derecho al percibo de media dieta ya que se debe realizar una de las comidas principales en ese horario.

El importe de las dietas a las que tendrán derecho los/las conductores/as en concepto de manutención y estancia, en función de si se ha pernoctado o no, y de si se ha devengado en territorio nacional o en el extranjero, se ajustará en cada momento a las cuantías establecidas como exentas en la Ley del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas.

Artículo 27. *Gastos desplazamientos.*

1. A cuenta de los incentivos, la Empresa anticipa a todos y cada uno de los/as trabajadores/as móviles un importe de quinientos euros netos (500 €).

Este anticipo se hace por una sola vez y tiene carácter permanente, y se abonará en la primera nómina que el/la trabajador/a perciba de la Empresa, por lo que no le será descontado al/la conductor/a hasta que cause baja en la misma.

2. Como quiera que los vehículos que hacen servicios autorizados para el uso de autopistas disponen de la tarjeta de la respectiva concesionaria y, además, todos los vehículos están dotados con otra tarjeta para repostar carburante y que, en caso de ineludible necesidad, también les permite acceder a una serie de servicios, ningún conductor/a, como norma general, precisa solicitar entregas de efectivo a cuenta de los gastos que va a ocasionar el vehículo.

3. El/la conductor/a que siguiendo instrucciones de los representantes de la Empresa se desplace entre Terminales o desde cualquier Terminal a su lugar de residencia y/o viceversa, y no pudiera desplazarse en vehículo que proporcione la Empresa, tendrá derecho a utilizar un medio de transporte, previa autorización de su responsable, y a que se le abone el importe del billete. En caso de que el/la conductor/a utilizase para dichos desplazamientos su vehículo particular devengará 0,35 euros por kilómetro recorrido en concepto de gastos de locomoción.

Sección quinta. Régimen disciplinario

Artículo 28. *Definición de «falta».*

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

Artículo 29. *Faltas leves.*

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

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

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

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

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

Artículo 30. *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 de la Empresa en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que 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 hacer, 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 de 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 periodo 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 sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 31. *Faltas muy graves.*

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la Empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las

gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la Empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio, la no comunicación de la pérdida de todos los puntos del carnet de conducir, la pérdida del carnet de conducir por comisión de un delito doloso o imprudente, incluso violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

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

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

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

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

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

Artículo 32. *Procedimiento sancionador.*

1. Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves la Empresa comunicará por escrito los hechos a los/las trabajadores/as interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan estos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborables, lo que al respecto estimen oportuno. Así mismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o Comité de Empresa.

2. Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la Empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del/la trabajador/a, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 33. *Privación de libertad.*

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

Artículo 34. *Sanciones.*

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

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

Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial, tiempos de conducción y descanso, o relativas a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, deberán ser satisfechas por el que sea

responsable de las mismas. La Empresa será la responsable de las multas imputables a ella, y el/la conductor deberá entregar el boletín de denuncia lo antes posible.

Artículo 35. *Prescripción de las faltas.*

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

Artículo 36. *Comunicación de la afiliación sindical y derechos sindicales.*

Los trabajadores que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a la Empresa, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

Los días en los que los Delegados de Personal disfruten de su crédito horario percibirán la cantidad de 20 euros. En los casos de asistencia a reuniones programadas por la Empresa que exijan el desplazamiento del trabajador fuera de la localidad de su domicilio y del centro de trabajo, la citada cantidad ascenderá a 30 euros, que se añadirá a la dieta correspondiente que se devengue.

CAPÍTULO III

Jornada

Artículo 37. *Jornada anual.*

La jornada de trabajo, en cualquiera de las modalidades que se adopte, será de 1792 horas de trabajo real y efectivo en cómputo anual, sin perjuicio del respeto de la jornada máxima establecida en aquellos convenios colectivos sectoriales que resulten de aplicación según las reglas de concurrencia de convenios.

A tal efecto, en la jornada de los/as trabajadores/as móviles se diferenciará entre tiempo de trabajo efectivo; tiempo de presencia, entendiéndose por tal aquel en el que el/la trabajador/a se encuentre a disposición de la Empresa sin prestar trabajo efectivo; y pausas y tiempo de descanso, entre las que se encuentran las obligatorias en la conducción como consecuencia de la observancia de lo prevenido en el Reglamento (CE) 561/2006.

Las empresas podrán disponer de hasta 20 horas para la programación de actividades formativas de sus trabajadores, de las cuales 10 podrán realizarse fuera del horario laboral del trabajador. En ningún caso se podrá disponer de las horas de formación para el desarrollo de actividades productivas de la empresa o de cualquier otro tipo. Las horas de formación no consumidas en un ejercicio, podrán acumularse a las del ejercicio siguiente.

La distribución de la jornada se distribuirá de lunes a viernes, excepto para los trabajadores móviles que, dadas las características de la actividad, su jornada se distribuirá de lunes a domingo. La distribución irregular de la jornada de este colectivo se efectuará de acuerdo con las previsiones contenidas en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, estableciéndose la misma en un máximo de 48 horas de trabajo efectivo semanales de promedio en cómputo semestral, de acuerdo con el cómputo establecido en el artículo 28.3.a) del II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, sin que en ningún caso pueda exceder de las 60 horas semanales de trabajo efectivo.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de

marzo, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, así como en el II Acuerdo General antes citado.

Artículo 38. *Vacaciones.*

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute anual de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas en función del salario base y, en su caso, complemento personal y/o Plus de Zona.

Con fecha 31 de enero del año siguiente deberán estar disfrutadas por cada trabajador/a, en otro caso su disfrute quedará prescrito, a excepción de las causas contempladas en el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores. No se producirá la prescripción del derecho de la persona trabajadora al disfrute de sus vacaciones anuales retribuidas si la Empresa no le concede la posibilidad de ejercerlo de manera efectiva.

2. Las vacaciones se disfrutarán por años naturales de tal forma que el personal de nueva incorporación tendrá derecho a la parte proporcional que les corresponda desde la fecha de alta hasta el 31 de diciembre de ese mismo año, manteniendo la fecha tope de disfrute las mismas hasta el 31 de enero del año siguiente.

Al que cause baja voluntaria en la Empresa le será otorgada o descontada en su liquidación la parte proporcional que proceda de vacaciones según que, respectivamente, no las haya o si las haya disfrutado por exceso en ese momento.

3. La Dirección de la Empresa establecerá los correspondientes turnos y el número de este personal afectado que ha de integrar cada uno, en función de las necesidades de los servicios, atendándose al criterio de antigüedad y de zonas, garantizando el disfrute de 10 días entre el 1 de junio y el 30 de septiembre.

Queda facultada la Dirección de la Empresa para incluir el primer año al personal de nuevo ingreso en el mes que considere más conveniente para evitar que, debido a las bajas que haya en la Empresa se produzcan desfases en el número de conductores que compongan cada turno.

4. Dentro del primer trimestre del año se establecerá un calendario provisional de vacaciones en el que se tratará de fijar con una antelación de dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute, y siempre teniendo en cuenta los criterios productivos establecidos por el cliente.

5. Los periodos vacacionales podrán ser modificados por causas productivas y/u operativas, informando a la representación de los trabajadores y preavisando con la suficiente antelación al personal afectado y de mutuo acuerdo entre las partes.

Artículo 39. *Plus Bolsa de Vacaciones.*

Este plus será abonado a las personas trabajadoras que perciben incentivos, abonándose de forma proporcional en los casos de jornada parcial.

Para los años 2023, 2024, 2025 y 2026, se establece un complemento salarial denominado «bolsa de vacaciones», que ascenderá a la cuantía de 25 euros brutos por día de vacaciones devengado por la persona trabajadora.

El periodo de pago se corresponderá con el mes de agosto de cada año, pudiendo ser abonado de manera prorrateada en 12 pagas, si así lo acuerdan las partes.

La cotización de este plus se hará mensual, independientemente de que el pago se realice íntegramente en agosto.

En el caso de que cualquier persona trabajadora cause baja en la Empresa una vez percibido la totalidad del plus, este le será descontado de la liquidación, en proporción a los días de vacaciones no devengados.

La filosofía de este plus es, precisamente, el que las personas trabajadoras perciban unos importes similares en el mes de vacaciones a los que hubieran percibido. En este sentido, dada la variabilidad de las distintas percepciones por productividad, y el hecho de que no todas las personas trabajadoras prestan los mismos servicios, exige establecer un sistema homogéneo y equitativo, por ello se acuerda este sistema.

En ningún caso, este sistema implicará que en vacaciones se perciba este concepto, y otros conceptos como el promedio de los incentivos, siendo este el sistema homogéneo y equitativo que se ha pactado sin que sea posible ambas fórmulas, y en todo caso, ambos conceptos tendrán un carácter de homogéneo y compensable entre ellos.

Artículo 40. *Festivos.*

Cada centro de prestación de servicios tendrá definidos los días festivos por los que se registrará la actividad en dicha instalación de modo que sean estos los que se deban tener en cuenta para el devengo o disfrute sin tener en cuenta el de otras zonas. En el supuesto de un/a trabajador/a desplazado/a, a este se le aplicarán los festivos del centro de nueva asignación.

Habida cuenta de las características especiales del sector de actividad de la Empresa, resultará obligatoria, a instancia de la misma, la prestación de servicios en los festivos de carácter nacional, regional y local.

No obstante lo anterior, se dará prioridad para la prestación del servicio en días festivos a los trabajadores que se presenten como voluntarios. En caso de no cubrirse el servicio con trabajadores voluntarios, será obligatoria la asistencia al trabajo en el festivo de que se trate de aquellos trabajadores que hayan sido asignados.

El trabajador que preste sus servicios en festivos devengará las siguientes cantidades:

- Festivos (excepto los especiales): 100 euros. Cuando el trabajo supere las ocho horas dará lugar al percibo de 10 euros por cada hora adicional.
- Festivos especiales (25 de diciembre, 1 y 6 de enero; y turno de noche del 24 y 31 de diciembre y 5 de enero): 200 euros. Durante estos días festivos, y en los turnos que se indican, al personal que esté en situación de «disponibilidad», y no haya sido avisado con 48 horas de antelación de que se cancela dicha disponibilidad para esos días, se le abonarán 100 euros.

Artículo 41. *Licencias.*

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

A) En caso de matrimonio o registro de pareja de hecho, 15 días naturales. Dichos días podrán prorrogarse a instancias de la persona trabajadora en 5 días más, sin que exista obligación por parte de la Empresa en la retribución de los mismos.

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

C) Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

D) Un día para el traslado de domicilio habitual.

E) Dos días de asuntos propios, previo aviso, siempre que sea posible con una semana de antelación. Dentro de un mismo departamento no podrá coincidir más de un/a trabajador/a en el mismo día en el uso de este permiso, ni concederse a más de un 10 % para el caso de los/las conductores/as, atendiendo a su zona de influencia y/o tipo de actividad. No podrán coincidir, salvo acuerdo con la Empresa, para disfrute de puentes o coincidiendo con el principio y fin de los periodos de vacaciones.

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

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

H) Permisos por nacimiento y cuidado del menor, adopción, guarda legal o acogimiento con vistas a adopción:

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

3. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor, en los términos previstos en el artículo 48.5 del Estatuto de los Trabajadores.

4. Por motivos de lactancia de un hijo menor de 9 meses, tendrá derecho a un permiso de una hora diaria que podrá dividirse en dos fracciones o bien sustituirlo el trabajador/a por una reducción de su jornada retribuida de 1 hora.

En caso de parto múltiple el permiso de lactancia se elevará proporcionalmente al número de hijos, este permiso lo podrán disfrutar indistintamente la madre o el padre.

El permiso de lactancia previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de doce días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por nacimiento y cuidado del menor. La duración de la licencia retribuida se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

En el supuesto de que las personas trabajadoras opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días naturales de antelación a la conclusión del período de descanso por nacimiento y cuidado del menor.

5. El derecho de la trabajadora, previo aviso y justificación, a ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y preparación al parto, cuando estas deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

6. Para todo aquello que no esté regulado en este artículo, se aplicará en este aspecto, la normativa legal vigente.

7. Estos permisos serán igualmente de aplicación a las parejas de hecho legalmente constituidas.

CAPÍTULO IV

Régimen salarial

Artículo 42. *Definición.*

La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

La Empresa realizará el pago de las retribuciones mediante transferencia bancaria a la cuenta que cada empleado indique. Esta transferencia se realizará el último día del mes al que corresponda.

La Empresa, podrá asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores/as de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación y sin que ello implique discriminación, siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en este convenio o disposición Legal. Por el carácter, no consolidable, con el que se pacta este concepto, tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos pactados, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen. Su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el n.º 2 c) del artículo 4 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los conductores por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el conductor como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al conductor por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 43. *Salario base.*

El salario base consiste en una retribución fija que el empleado tiene derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo. El pactado en este convenio queda establecido en el importe que figura en las tablas salariales recogidas en el anexo I, para lo diferentes años de su vigencia.

Artículo 44. *Complementos salariales.*

Los complementos salariales que pudieran aplicarse habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los apartados siguientes:

A) Complementos Personales, que serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador que no hayan sido valoradas al fijar el Sueldo o Salario base. Tienen carácter de consolidables.

B) Complementos de Puesto de Trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional.

Tendrán consideración de complementos de puesto de trabajo los pluses de mercancías peligrosas y de productividad regulados en los artículos 46 y 47 respectivamente del presente convenio colectivo.

C) Complementos de vencimiento periódico superior al mes, que se regularán en el artículo 48 del presente convenio colectivo.

D) Complemento de convenio para la garantía salarial convencional. Con base en el artículo 36.5 del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, las partes firmantes introducen un Plus de Zona, en los términos previstos en el artículo siguiente.

Artículo 45. *Garantía salarial convencional. Plus de Zona.*

El presente Plus de Zona se pacta atendiendo a que la actividad de la Empresa se desarrolla en ámbito nacional, y como consecuencia de la necesidad de adaptar el

presente convenio colectivo a los marcos laborales y económicos existentes, todo ello a los efectos de cumplir con la normativa actual vigente en relación con la prevalencia aplicativa a nivel salarial de los convenios sectoriales de referencia sobre los de empresa. En este caso, siendo de referencia para lo anteriormente mencionado los convenios colectivos provinciales que estén actualmente en vigor para el sector del transporte de mercancías y/o logística en cada provincia o comunidad autónoma.

En definitiva, este complemento salarial tiene como objetivo garantizar a las personas trabajadoras el percibo de la retribución total que les hubiera correspondido por la aplicación del convenio provincial sectorial en vigor donde se ubica su centro de trabajo. En consecuencia, en el supuesto de que no se produjeran diferencias o estas fueran negativas, no se devengará el Plus de Zona, y se percibirá exclusivamente la retribución salarial establecida en el convenio de empresa.

A efectos de la identificación del convenio sectorial de referencia, se considerará centro de trabajo el lugar en el que el/la trabajador/a habitualmente comienza el tiempo de prestación de servicios, se pone a disposición de la Empresa y acciona los medios materiales de ésta para la ejecución del transporte.

Como en el presente convenio colectivo no se pacta complemento personal de antigüedad, en aras a una mayor seguridad jurídica se aclara que para el cálculo del Plus de Zona se tendrán en cuenta las cuantías que, en su caso, corresponderían a las personas trabajadoras en concepto de complemento personal de antigüedad según lo previsto en el convenio colectivo sectorial de referencia.

Este complemento salarial de Plus de Zona se abonará, con carácter retroactivo, con efectos de 1 de enero de 2023.

Para el cálculo y abono del Plus de Zona, anualmente en el mes de enero, se revisarán las cantidades percibidas por este concepto en el año anterior actualizándose acorde a lo contemplado a nivel salarial en los convenios provinciales sectoriales de referencia, siendo la cantidad resultante la referencia para el abono del Plus de Zona del año en curso, actualizándose en los términos expuestos cada año.

Artículo 46. *Plus de mercancías peligrosas.*

Los/as conductores/as que como consecuencia de la actividad que desarrollan en la Empresa, manipulen o transporten mercancías tóxicas, explosivas o inflamables, consideradas como tales las señaladas en el Acuerdo Europeo sobre transporte de mercancías peligrosas (ADR) percibirán un plus del 10 % sobre el salario base mensual, siempre que se encuentre en situación de alta todo el mes. En caso contrario, este plus se abonará proporcionalmente.

Artículo 47. *Productividad.*

1. Además de los conceptos retributivos contemplados en los artículos anteriores, los/as conductores de la Empresa generarán el derecho al percibo de unos incentivos en base a los términos contemplados en el presente artículo, que convenimos en denominar como «productividad».

2. La productividad consiste en un sistema pactado como método de cálculo de los citados incentivos, que tiene como requisito ineludible la observancia escrupulosa de la normativa sobre tráfico y seguridad vial, así como la relativa a los tiempos de conducción y descanso y uso del tacógrafo por parte del personal de conducción. Por ello, la aplicación de este sistema no compromete la seguridad en carretera ni constituye un incentivo para fomentar la comisión de infracciones de las normas reguladoras de la actividad.

3. La productividad del personal de conducción se obtendrá de restar de las cantidades que resulten de los cálculos y parámetros que se enuncian en el apartado siguiente de este artículo, las que se deban satisfacer en concepto de dietas como consecuencia de sus desplazamientos.

4. Los parámetros que servirán para realizar los referidos cálculos serán, entre otros, el número de kilómetros recorridos, el número de cargas y descargas (paradas en clientes), las inmovilizaciones, la realización del trabajo en sábados y festivos, la realización en horario nocturno, etc., y se extraerán de los partes de trabajo diarios y de los sistemas de gestión actuales o de los que puedan implantarse en la Empresa en el futuro. Los cálculos se realizarán a mes vencido, y una vez descontado el importe devengado por los/as conductores/as en concepto de dietas conforme al número anterior, se obtendrán las cantidades correspondientes a la productividad, que se abonarán, igualmente, a mes vencido en la nómina correspondiente bajo el concepto de incentivos.

5. La productividad servirá para compensar la posible realización de horas extraordinarias y horas de presencia, así como el trabajo nocturno.

6. El sistema de incentivos, sus parámetros y su remuneración será negociado por representantes de la Dirección de la Empresa y de la representación de los trabajadores.

7. La productividad a la que tenga derecho la persona trabajadora conforme a este artículo no puede ser concurrente, o suponer un aumento por la aplicación paralela de los sistemas de incentivos de los convenios sectoriales concurrentes. En caso de resultar aplicables otros sistemas por aplicación de otro convenio, el sistema aquí recogido dejará de ser aplicable, y, en todo caso, las cantidades abonadas por productividad son compensables con las que pudiera tener derecho por aplicación de otro convenio colectivo. La finalidad de esta cláusula es respetar la homogeneidad retributiva, garantizar la no concurrencia de convenios, y la compensación para evitar el espiguelo normativo.

Artículo 48. *Pagas extraordinarias.*

Se establecen las siguientes tres gratificaciones:

– Gratificación de julio/Navidad y marzo.

Estas gratificaciones consistirán en 30 días de salario base y, en su caso, complemento personal y/o Plus de Zona. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

1. Los/as trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas en función del salario base.

La gratificación extraordinaria de julio, devengada desde el 1 de julio del año anterior al 30 de junio del presente, se hará efectiva el día 20 de dicho mes, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de junio.

La gratificación extraordinaria de Navidad, devengada por año natural, se hará efectiva el 20 de diciembre, con arreglo a los salarios vigentes a 30 de noviembre. La participación en beneficios o paga de marzo se devengará de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, haciéndose efectiva el 20 de marzo del año siguiente con arreglo a los salarios vigentes en ese momento.

Las partes negociadoras acuerdan que dichas pagas podrían prorratearse mensualmente de conformidad con la legislación vigente.

CAPÍTULO V

Disposiciones varias

Sección primera. Acreditaciones

Artículo 49. *Carné de conducir, tarjeta del conductor, CAP y ADR.*

1. En caso de pérdida de puntos en el permiso de conducir motivada por conducción de un vehículo, siempre que sea por motivos de trabajo, la persona

trabajadora podrá recuperar hasta 4 puntos (de una vez o acumulados) a través de un curso que será por cuenta de la Empresa.

El resto de cursos que sirvan para recuperar puntos posteriormente serán a cargo del trabajador/a.

2. Es responsabilidad del/la trabajador/a en cuanto al control y comunicación de caducidades de todos los permisos de conducir, como carné, ADR, CAP, etc., si bien la Empresa podrá colaborar en la gestión a modo de recordatorio no siendo su responsabilidad esta cuestión.

3. Los cursos de formación dirigidos a la renovación del Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por la Empresa mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de la Empresa.

El tiempo empleado a tal fin por las personas trabajadoras se considerará tiempo de trabajo efectivo. La formación a que se refiere este apartado se impartirá dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas, en cuyo caso tendrán la consideración de trabajo efectivo y se retribuirán conforme al valor de la hora ordinaria o se compensará con tiempo de descanso equivalente dentro de los seis meses siguientes.

A los trabajadores que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

4. El importe de las tasas para la renovación de la tarjeta del tacógrafo, del CAP y del ADR serán asumidas por la Empresa.

Artículo 50. *Retirada o pérdida del permiso de conducir.*

1. Se procederá a la suspensión de los contratos de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, pero con reserva de puesto de trabajo, de los/as trabajadores/as a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la Empresa por orden y cuenta de la misma, o al ir o venir al trabajo con un vehículo ajeno a la misma, se les retire temporalmente su permiso de conducir o se vean privados de la totalidad de sus puntos en el permiso. La suspensión contractual tendrá efectos durante el período de inhabilitación para conducir que en cada caso corresponda, o hasta que la persona trabajadora recupere los puntos necesarios para poder prestar sus servicios en la Empresa, momento en que se deberá reincorporar al trabajo. A estos efectos, la persona trabajadora deberá realizar los cursos necesarios para la recuperación de puntos en cuanto le sea legalmente posible.

El citado beneficio se aplicará a los/as conductores/as siempre y cuando concurren las dos circunstancias siguientes:

- a) Que no se encuentre en esa situación un número de conductores/as superior al 15 % (quince por ciento), con el mínimo de uno, y
- b) Que la antigüedad del/de la conductor/a de que se trate sea al menos un año y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

2. No será de aplicación el beneficio contemplado en el apartado anterior, sea cual sea la duración de la retirada del permiso de conducir, cuando la privación del mismo sea como consecuencia de:

- a) Por el consumo de drogas, ingestión de bebidas alcohólicas o imprudencia grave.
- b) Por la conducción de vehículos personales por causas ajenas a la Empresa.

3. La retirada o pérdida del permiso de conducir por infracciones penales o derivadas de sanciones por consumo de alcohol, drogas o estupefacientes o cualquier infracción que sea constitutiva de delito, será motivo de despido disciplinario.

4. Lo previsto en este artículo se contempla sin perjuicio del ejercicio de la potestad disciplinaria de la Empresa en los casos en los que corresponda, de acuerdo con lo previsto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y el régimen disciplinario establecido en este convenio colectivo.

5. En los supuestos de retirada temporal o pérdida total de los puntos del permiso de conducir no contemplados en los párrafos anteriores, procederá la extinción del contrato de los/las trabajadores/as afectados/as por ineptitud sobrevenida al amparo del artículo 52 a) del Estatuto de los Trabajadores.

Sección segunda. Mejoras sociales

Artículo 51. Seguro colectivo de accidentes de trabajo.

La Empresa vendrá obligada a concertar y pagar, las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores/as o, en su caso, de sus herederos/as para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

- Por muerte en accidente laboral: 40.000 euros.
- Por Incapacidad Permanente Total para la profesión habitual, en caso de accidente de trabajo: 50.000 euros.
- Por incapacidad permanente absoluta o gran invalidez para todo trabajo en caso de accidente laboral: 50.000 euros.
- Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo, 4.000 euros.

Estos importes permanecerán sin incremento alguno durante toda la vigencia del convenio.

Artículo 52. Incapacidad temporal.

La Empresa complementará las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal hasta el 90 % en contingencias comunes y el 100 % en contingencias profesionales, del salario de cotización ordinario que sirviera de base reguladora al mismo, de la siguiente forma:

Para el supuesto de contingencias profesionales (Accidentes de trabajo, *in itinere* y/o enfermedades profesionales), el complemento operará desde el día de la baja y se mantendrá hasta el alta del trabajador o su pase a invalidez, o hasta la finalización de su contrato de trabajo.

Para los supuestos de contingencias comunes (Accidente no laboral y/o enfermedad común), el complemento operará desde el 4.º día de la baja, teniendo en todo caso, este beneficio, una duración máxima de 120 días de baja por año natural, independientemente del número de procesos de baja que haya padecido el trabajador. En los casos en que la baja laboral exceda de siete días, el complemento previsto operará desde el día 1.º de la baja.

Artículo 53. Jubilación.

1. Jubilación anticipada. Las personas trabajadoras podrán acceder a la jubilación anticipada en los términos, con las condiciones y los requisitos establecidos en cada momento por la legislación vigente.

2. Con el propósito de fomentar la colocación de trabajadores/trabajadoras en situación de desempleo y como medida de estímulo a la contratación mediante el

rejuvenecimiento de las plantillas, cuando se cumplan los requisitos legales en cada momento de la legislación vigente, la Empresa debe atender la petición de los/as trabajadores/as que manifiesten por escrito su voluntad de acceder a la jubilación parcial anticipada. Será requisito necesario para la concesión que entre Empresa y trabajador/a se llegue a un acuerdo escrito previo sobre el porcentaje y distribución de la jornada.

Los interesados deberán acreditar en el momento de la solicitud la vigencia de un contrato de trabajo a tiempo completo, no pudiendo acceder a la jubilación parcial anticipada quienes haya sido contratados bajo la modalidad de contrato fijo-discontinuo.

Se admite la posibilidad de concentrar anual o plurianualmente la jornada de trabajo a tiempo parcial resultante de la reducción de la jornada laboral, siempre y cuando se observen los requisitos de vinculación con la empresa, alta en la Seguridad Social y la correspondencia en la cotización, de al menos, el 65 por 100 respecto al trabajador relevista.

A los efectos de acreditar el período de antigüedad exigido por la legislación de Seguridad Social, se computará el tiempo trabajo en empresas anteriores en los supuestos de sucesión o subrogación empresarial en virtud del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como la prestación de los servicios en empresas que pertenezcan al mismo grupo.

CAPÍTULO VI

Igualdad, conciliación y nuevas tecnologías

Artículo 54. *Igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Prohibición de discriminación.*

1. La comisión negociadora de este convenio comparte la necesidad de plasmar en el mismo, cláusulas que permitan hacer realidad la plena incorporación de la mujer al mundo laboral, en igualdad de condiciones que los hombres y sin discriminación de ningún tipo.

Con el objetivo anteriormente expuesto, pactan las siguientes cláusulas:

a. Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

b. Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.

c. En materia de contratación, se promoverá el que, a igual mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate.

d. En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la empresa.

e. El nomenclátor de las distintas categorías se realizará en un lenguaje no sexista.

f. La retribución salarial establecida en este convenio para puestos de igual valor en las distintas categorías en él existentes será idéntica, independientemente del género al que pertenezcan las personas que lo ocupen.

En cualquier caso, en lo que respecta al principio de igualdad entre mujeres y hombres, se estará a lo dispuesto en el Plan de Igualdad de la Empresa.

2. La Empresa velará activamente por que se respete el principio de igualdad en el trabajo a todos los efectos, tanto en el acceso al empleo, selección, retribución y formación, no admitiéndose discriminaciones, directas o indirectas, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, situación socioeconómica, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos,

vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 55. *Víctimas de violencia de género y sexual.*

1. Cuando la trabajadora justifique ante la Empresa, mediante la existencia de una resolución judicial ser víctima de violencia de género tendrá derecho, a fin de hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con su proporcional reducción de su remuneración, a través de la adaptación del horario, y la ampliación y flexibilidad de otras formas de ordenación del tiempo.

La trabajadora víctima de violencia de género declarada en sentencia judicial y que por dicho motivo se ve obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Las trabajadoras víctimas de violencias sexuales tendrán derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la adaptación de su puesto de trabajo y a los apoyos que precisen por razón de su discapacidad para su reincorporación, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

Las ausencias o faltas de puntualidad de la trabajadora, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género o de las violencias sexuales, se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención de la correspondiente Consejería o los servicios de salud de la Seguridad Social, según proceda, ello sin perjuicio de la obligación que tiene la trabajadora de comunicarlo a la empresa.

2. Se establece como ampliación y mejora de lo establecido en el artículo 48.8 del Estatuto de los Trabajadores para las trabajadoras víctimas de violencia de género o sexual, la posibilidad de extender la suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto por un plazo máximo de un año, sin perjuicio de la facultad del juez que conozca de las actuaciones judiciales de prorrogar la suspensión por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Artículo 56. *Acoso moral, sexual y/o por razón de sexo, y acoso digital.*

1. Cuando se utiliza la expresión acoso laboral, se suele hacer referencia a nociones como «mobbing» u «hostigamiento psicológico en el trabajo» o «acoso moral o psicológico en el trabajo», términos que identifican el conjunto de comportamientos caracterizados por una violencia psicológica, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo.

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

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

4. Se entiende por acoso digital o ciberacoso cualquier comportamiento agresivo contra una víctima individual o un grupo individualizado de víctimas a través de las tecnologías de la información en el contexto del trabajo. Este fenómeno comprende toda

acción basada en amenazas, hostigamiento, humillación u otro tipo de molestias realizadas por un adulto por medio de TIC, es decir: internet, telefonía móvil, correo electrónico, mensajería instantánea, videoconsolas online, etc.

5. La Empresa velará por la consecuencia de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual o de cualquier otro tipo, y adoptará las medidas oportunas al efecto cuando tenga o pueda tener conocimiento de los comportamientos anteriormente descritos, incluidas aquellas de carácter sancionador.

Es voluntad de la Empresa establecer las siguientes normas de comportamiento para prevenir situaciones que favorezcan la aparición de casos de acoso moral, sexual y/o por razón de sexo en el trabajo:

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra la reputación o dignidad personal de ninguna persona trabajadora.

– No se actuará de forma individual ni colectiva contra el ejercicio del trabajo de ningún empleado o empleada, bien encomendando un trabajo excesivo o injustificadamente escaso, innecesario, para el que no esté cualificado o, incluso, privándolo del mismo.

– No se manipulará de forma individual ni colectiva la información o comunicación que deba recibir cualquier trabajador o trabajadora para la realización de su trabajo; no manteniéndole en situación de ambigüedad de rol, no informándose sobre aspectos de sus funciones, responsabilidades, métodos de trabajo, haciendo uso hostil de la comunicación, tanto explícita (amenazas, críticas sobre su ejercicio laboral, vida privada, comentarios sexuales), como implícitamente (no dirigiendo la palabra, no haciendo caso de sus opiniones, ignorando su presencia).

6. El ámbito del acoso moral, sexual, por razón de sexo será el centro de trabajo. Si se produce fuera del mismo, deberá probarse que la relación es por causa directa o como consecuencia estrechamente ligada al trabajo.

Artículo 57. *Conciliación personal, familiar y laboral.*

1. Las partes firmantes del presente convenio colectivo coinciden en la necesidad de garantizar y promover la correcta conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación. En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años. Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

A tal fin, siempre que la empresa no accediese directamente a la solicitud de la persona trabajadora, se arbitrará el procedimiento previsto en el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores, que tendrá las siguientes características:

– El procedimiento se iniciará con la solicitud de la persona trabajadora, que deberá realizarse por escrito y entregarse, con al menos 15 días naturales de antelación a la fecha de efectos, a la Empresa.

– La solicitud deberá contener los siguientes extremos: 1) Propuesta concreta de adaptación de la duración y/o distribución de la jornada de trabajo, ordenación del tiempo

de trabajo y/o forma de prestación de servicios; 2) Exposición de los motivos que justifican la petición; 3) Duración temporal prevista de la medida.

Asimismo, la solicitud podrá incorporar toda la documentación que se considere necesaria con el fin de acreditar las necesidades de conciliación. La Empresa podrá requerir la subsanación de la solicitud, así como la aportación de documentos adicionales, atendiendo siempre a criterios de razonabilidad y con respeto a la intimidad de las personas afectadas. El interesado dispondrá de un plazo de diez días naturales.

– Recibida la solicitud de adaptación de la jornada, se abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un período máximo de treinta días.

– Finalizado el proceso de negociación, la empresa deberá comunicar por escrito la aceptación de la petición, plantear una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o manifestar la negativa a su ejercicio. En estos dos últimos casos, la empresa deberá indicar las razones objetivas que sustentan la decisión.

En cualquier caso, las adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la Empresa.

– La persona trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto.

– Se entenderá que existen razones organizativas o productivas para la denegación de la solicitud de la persona trabajadora, entre otros, en los siguientes supuestos:

- Cuando el puesto de trabajo de la persona trabajadora haya sido considerado como no «teletrabajable».

- Solo podrán tramitarse nuevas solicitudes de adaptación de jornada siempre que con las ya concedidas no se superara el 10 % de trabajadores en este régimen y/o en situación de reducción de la jornada de trabajo, en cada categoría, unidad de negocio y/o centro de trabajo que se tratara. Ello debido a que las partes firmantes entienden que 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 trabajadores junto con la imposibilidad de desarrollar la actividad normal de la Empresa.

– En el caso de dos o más personas optando, prevalecerá aquella cuyo registro ante la dirección de la Empresa 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.

– La aplicación de este artículo no podrá realizarse con carácter retroactivo sobre quienes, ya vienen disfrutando una adaptación, aunque esta fuera renovada.

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

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

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

El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años.

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

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

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

Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

4. En todo lo no previsto en los apartados anteriores será de aplicación lo dispuesto en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 58. *Teletrabajo.*

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo, se estará a lo prevenido en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

Se regirá por dicha normativa el trabajo a distancia regular, es decir, aquel que se preste, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo. En los supuestos en que la empresa autorice a cualquier persona trabajadora a la realización del trabajo a distancia o teletrabajo durante un tiempo inferior al 30 por 100 de la jornada de trabajo, no será de aplicación el régimen previsto en la Ley 10/2021.

Artículo 59. *Derecho a la desconexión digital.*

1. Las partes firmantes reconocen y formalizan el derecho a la desconexión digital como un derecho, y no como una obligación, aplicable a todas las personas trabajadoras, sin perjuicio de lo dispuesto en el presente artículo. Esto implica expresamente que aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido podrán hacerlo con total libertad; sin embargo, deben asumir que no tendrán por qué obtener respuesta alguna hasta el día hábil posterior. Igualmente, las personas trabajadoras podrán, bajo su libre criterio, atender o no al remitente en cualquier sentido.

2. De conformidad a lo dispuesto en los artículos 20 bis del ET y artículo 88 de la LOPD, se garantiza el derecho a la desconexión digital tanto de las personas trabajadoras que realicen su jornada de forma presencial o no, adaptándose a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas trabajadoras que por la naturaleza de su trabajo permanezcan y así se establezca, a disposición de la Empresa.

Las personas trabajadoras no estarán obligadas a atender dispositivos digitales puestos a su disposición para la prestación laboral fuera de su jornada de trabajo, salvo que se den las causas de urgencia justificada estipuladas en el siguiente párrafo. A estos efectos, se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitadas por las empresas susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo, tales como: teléfonos móviles, tabletas, portátiles, aplicaciones móviles propias de las empresas, correos electrónicos y sistemas de mensajería, o cualquier otro que pueda utilizarse.

Se considerará que concurren circunstancias excepcionales justificadas cuando se trate de supuestos que puedan suponer un potencial perjuicio para la empresa cuya urgencia requiera de la adopción de medidas especiales o respuestas inmediatas.

3. Dado el perfil profesional, especialización y responsabilidad de las funciones recogidas y desarrolladas por las personas trabajadoras incluidas en las categorías profesionales del Grupo I, se modula la aplicación del derecho a la desconexión digital de estas personas ante cuestiones puntuales que requieran una atención, salvo impedimento personal justificado razonablemente. El tiempo de trabajo así requerido será calificado como tiempo de trabajo.

4. El ejercicio de este derecho por parte de las personas trabajadoras no conllevará medidas sancionadoras, ni tampoco podrá influir de manera negativa en los procesos de promoción, evaluación y valoración.

5. La Empresa, previa audiencia de los representantes de los trabajadores, elaborará una política interna dirigida a las personas trabajadoras, incluidas las que ocupen puestos directivos, en la que se definirán las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y de sensibilización del personal sobre un uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática.

Artículo 60. *Derecho a la intimidad y garantía de los derechos digitales.*

1. Todas las personas que presten sus servicios para la Empresa tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, la empresa solamente podrá tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal. A tal fin y con carácter previo los trabajadores/as conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados.

Asimismo, la empresa se compromete a garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador, a excepción de los instalados en vehículos de transporte de mercancías. En este último caso, sólo podrá utilizarse a efectos de

localización del vehículo en cuestión y nunca con fines de control sobre la intimidad del trabajador/a más allá de la finalización de su jornada.

2. En virtud del artículo 89 de la LOPD la empresa podrá tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la LOPDGDD. Excepcionalmente y con carácter temporal, se admitirán con fines disciplinarios las imágenes y vídeos obtenidos de los sistemas de videovigilancia, incluso sin la presencia del distintivo antes mencionado, cuando la empresa acredite evidentes y fundadas sospechas del incumplimiento de las obligaciones laborales por parte de una o varias personas trabajadoras, causantes de un gran perjuicio económico para la empresa.

3. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

4. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

CAPÍTULO VII

Prevención de riesgos laborales

Artículo 61. *Vigilancia de la salud.*

1. La Empresa tendrá la obligación de efectuar un reconocimiento médico anual, dentro de la jornada laboral, a cada uno de sus trabajadores, siendo para estos voluntaria dicha revisión, a través de la entidad aseguradora de las contingencias profesionales correspondiente. El resultado del citado reconocimiento se notificará al interesado, en sobre cerrado, conteniendo la copia original.

2. Excepcionalmente, para todos aquellos trabajadores que ostenten la categoría profesional de conductor conforme a lo establecido en este convenio colectivo, como paso previo al ingreso en la empresa y, al menos, anualmente desde su incorporación a la misma, de modo obligatorio, deberán someterse a las correspondientes pruebas médicas y de aptitud en el Servicio de Prevención contratado por la Empresa, así como recibir la formación correspondiente en lo referente a las medidas de seguridad y PRL.

3. La calificación como No Apto en el reconocimiento inicial previo a la incorporación en la Empresa, puede dar lugar a una posible baja en la Empresa, sin ningún tipo de indemnización, aún en los casos en que el informe de no apto llegue una vez iniciada la relación laboral.

4. En cumplimiento de las obligaciones establecidas en el ámbito de la seguridad y salud, como prevé el artículo 20 E.T. la parte empresarial dentro de la planificación de la actividad preventiva contempla la realización de pruebas y controles que permitan detectar si se ha consumido alcohol, estupefacientes y/o medicamentos, que supongan un riesgo para la conducción, como parte de la vigilancia y la salud, en cuanto es considerada en base a los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de conductor, sea inicial, periódica o tras un incidente o accidente de trabajo.

Así, como medida preventiva, el protocolo de los reconocimientos médicos inicial y anual de obligado cumplimiento, incluye el control y las pruebas necesarias para la

detección de este tipo de sustancias, ya que pueden ser necesarios para determinar las causas y adoptar las medidas de protección de salud de los trabajadores y de protección de otros trabajadores, otras personas relacionadas con la empresa y del resto de conductores.

Los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios, ni en perjuicio del trabajador.

En el supuesto de que aun no produciéndose un incidente /accidente de trabajo, el empresario debe impedir el desarrollo de la actividad al trabajador y le puede exigir la realización de pruebas que permitan verificar su aptitud psicofísica para la conducción de un vehículo, cuando sea manifiesto, esto es visible, ostensible o notable que existen alteraciones de la conducta debido a que ha consumido alcohol u otras sustancias estupefacientes, todo ello poniéndolo a la vez en conocimiento de los delegados de prevención y/o miembros del Comité de Empresa.

Artículo 62. *EPI'S y ropa laboral.*

1. Será responsabilidad de los trabajadores tanto la custodia y guarda, como la obligación de utilización de EPI's y demás equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de la actividad en las diferentes áreas en las que la empresa interviene.

2. Así mismo será responsable de la máxima atención, vigilancia, limpieza de los vehículos, útiles, maquinaria, etc. proporcionando la empresa los útiles necesarios para efectuar esa labor.

3. Los Conductores tendrán derecho a que anualmente se les facilite dos juegos de ropa, una de verano y otra de invierno, un par de zapatos a demanda y cada tres años un anorak a demanda, un forro polar a demanda, un traje de agua a demanda cuando la actividad lo requiera, siendo su uso obligatorio para el desempeño del trabajo habitual para todos los trabajadores móviles.

Disposición final primera.

En lo no previsto en el presente convenio colectivo de empresa, se estará a lo dispuesto en el estatuto de los Trabajadores, y el Acuerdo General de Transporte de Mercancías por carretera que se encuentre en vigor en cada momento.

Disposición final segunda.

Las dudas en materia de la aplicación de este convenio serán tratadas en primera instancia por la Comisión Paritaria, quedando las partes legitimadas para acudir a la vía administrativa y judicial, una vez transcurrido un plazo de 30 días desde la notificación a la Comisión Paritaria.

Disposición final tercera.

La Empresa se compromete a garantizar en todo momento que la aplicación de este convenio colectivo no dará lugar a una remuneración para las personas trabajadoras inferior, en su conjunto y cómputo anual, a la que les pudiera corresponder por aplicación del convenio colectivo sectorial aplicable actualmente en vigor, en los términos contemplados legalmente y conforme a los criterios aplicados por la jurisprudencia.

Tablas salariales 2023

Percepción diaria, mensual y anual

Categoría	Salario	Total percep. Año	Precio hora ordinaria
Grupo I: Personal superior y Técnico:			
Director/a de Área o Departamento.	1.822,03	27.330,52	15,25
Director/a o Delegado de Sucursal.	1.647,59	24.713,78	13,79
Jefe/a de Servicio.	1.795,94	26.939,14	15,03
Titulado/a de Grado Superior.	1.607,79	24.116,85	13,46
Titulado/a de Grado Medio.	1.307,29	19.609,32	10,94
Jefe/a de Sección.	1.477,45	22.161,78	12,37
Jefe/a de Negociado.	1.365,29	20.479,34	11,43
Jefe/a de Tráfico de primera.	1.336,33	20.044,95	11,19
Jefe/a de Tráfico de segunda.	1.245,79	18.686,82	10,43
Encargado/a General.	1.336,33	20.044,95	11,19
Jefe/a de Taller.	1.495,55	22.433,31	12,52
Contraмаestre.	1.383,36	20.750,40	11,58
Grupo II: Personal de administración:			
Oficial/a 1. ^a Admón.	1.245,79	18.686,82	10,43
Oficial/a 2. ^a Admón.	1.180,63	17.709,52	9,88
Auxiliar Administrativo.	1.064,84	15.972,59	8,91
Telefonista.	1.014,13	15.212,02	8,49
Grupo III: Personal de movimiento:			
Enc. de Almacén.	1.245,79	18.686,82	10,43
Conductor/a mecánico (diario).	41,15	18.722,43	10,45
Conductor/a (diario).	39,01	17.747,61	9,90
Conductor/a-repartidor/a vehículos ligeros (diario).	37,93	17.257,85	9,63
Capataz Agencias de Transporte.	1.180,63	17.709,52	9,88
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario).	36,13	16.438,44	9,17
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario).	36,13	16.438,44	9,17
Mozo/a Ordinario/a (diario).	35,38	16.099,37	8,98
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:			
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo.	1.274,82	19.122,30	10,67
Oficial/a de primera de oficios (diario).	41,15	18.722,43	10,45
Oficial/a de segunda de oficios (diario).	39,01	17.747,61	9,90
Mozo/a de Taller (diario).	36,13	16.438,44	9,17
Peón Ordinario (diario).	35,38	16.099,37	8,98
Mantenimiento y Limpieza (diario).	35,38	16.099,37	8,98

Tablas salariales 2024

Percepción diaria, mensual y anual

Categoría	Salario	Total percep. Año	Precio hora ordinaria
Grupo I: Personal superior y Técnico:			
Director/a de Área o Departamento.	1.885,81	28.287,09	15,79
Director/a o Delegado de Sucursal.	1.705,25	25.578,76	14,27
Jefe/a de Servicio.	1.858,80	27.882,00	15,56
Titulado/a de Grado Superior.	1.664,06	24.960,94	13,93
Titulado/a de Grado Medio.	1.353,04	20.295,64	11,33
Jefe/a de Sección.	1.529,16	22.937,44	12,80
Jefe/a de Negociado.	1.413,07	21.196,11	11,83
Jefe/a de Tráfico de primera.	1.383,10	20.746,52	11,58
Jefe/a de Tráfico de segunda.	1.289,39	19.340,86	10,79
Encargado/a General.	1.383,10	20.746,52	11,58
Jefe/a de Taller.	1.547,90	23.218,48	12,96
Contraamaestre.	1.431,78	21.476,67	11,98
Grupo II: Personal de administración:			
Oficial/a 1.ª Admón.	1.289,39	19.340,86	10,79
Oficial/a 2.ª Admón.	1.221,96	18.329,36	10,23
Auxiliar Administrativo.	1.102,11	16.531,63	9,23
Telefonista.	1.049,63	15.744,44	8,79
Grupo III: Personal de movimiento:			
Enc. de Almacén.	1.289,39	19.340,86	10,79
Conductor/a mecánico (diario).	42,59	19.377,71	10,81
Conductor/a (diario).	40,37	18.368,78	10,25
Conductor/a-repartidor/a vehículos ligeros (diario).	39,26	17.861,87	9,97
Capataz Agencias de Transporte.	1.221,96	18.329,36	10,23
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario).	37,39	17.013,78	9,49
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario).	37,39	17.013,78	9,49
Mozo/a Ordinario/a (diario).	36,62	16.662,85	9,30
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:			
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo.	1.319,44	19.791,58	11,04
Oficial/a de primera de oficios (diario).	42,59	19.377,71	10,81
Oficial/a de segunda de oficios (diario).	40,37	18.368,78	10,25
Mozo/a de Taller (diario).	37,39	17.013,78	9,49
Peón Ordinario (diario).	36,62	16.662,85	9,30
Mantenimiento y Limpieza (diario).	36,62	16.662,85	9,30

Tablas salariales 2025

Percepción diaria, mensual y anual

Categoría	Salario	Total percep. Año	Precio hora ordinaria
Grupo I: Personal superior y Técnico:			
Director/a de Área o Departamento.	1.942,38	29.135,70	16,26
Director/a o Delegado de Sucursal.	1.756,41	26.346,13	14,70
Jefe/a de Servicio.	1.914,56	28.718,47	16,03
Titulado/a de Grado Superior.	1.713,98	25.709,76	14,35
Titulado/a de Grado Medio.	1.393,63	20.904,51	11,67
Jefe/a de Sección.	1.575,04	23.625,57	13,18
Jefe/a de Negociado.	1.455,47	21.832,00	12,18
Jefe/a de Tráfico de primera.	1.424,59	21.368,92	11,92
Jefe/a de Tráfico de segunda.	1.328,07	19.921,09	11,12
Encargado/a General.	1.424,59	21.368,92	11,92
Jefe/a de Taller.	1.594,34	23.915,03	13,35
Contraмаestre.	1.474,73	22.120,97	12,34
Grupo II: Personal de administración:			
Oficial/a 1.ª Admón.	1.328,07	19.921,09	11,12
Oficial/a 2.ª Admón.	1.258,62	18.879,24	10,54
Auxiliar Administrativo.	1.135,17	17.027,58	9,50
Telefonista.	1.081,12	16.216,77	9,05
Grupo III: Personal de movimiento:			
Enc. de Almacén.	1.328,07	19.921,09	11,12
Conductor/a mecánico (diario).	43,87	19.959,04	11,14
Conductor/a (diario).	41,58	18.919,84	10,56
Conductor/a-repartidor/a vehículos ligeros (diario).	40,43	18.397,73	10,27
Capataz Agencias de Transporte.	1.258,62	18.879,24	10,54
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario).	38,51	17.524,20	9,78
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario).	38,51	17.524,20	9,78
Mozo/a Ordinario/a (diario).	37,72	17.162,74	9,58
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:			
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo.	1.359,02	20.385,33	11,38
Oficial/a de primera de oficios (diario).	43,87	19.959,04	11,14
Oficial/a de segunda de oficios (diario).	41,58	18.919,84	10,56
Mozo/a de Taller (diario).	38,51	17.524,20	9,78
Peón Ordinario (diario).	37,72	17.162,74	9,58
Mantenimiento y Limpieza (diario).	37,72	17.162,74	9,58

Tablas salariales 2026

Percepción diaria, mensual y anual

Categoría	Salario	Total percep. Año	Precio hora ordinaria
Grupo I: Personal superior y Técnico:			
Director/a de Área o Departamento.	2.000,65	30.009,77	16,75
Director/a o Delegado de Sucursal.	1.809,10	27.136,51	15,14
Jefe/a de Servicio.	1.972,00	29.580,02	16,51
Titulado/a de Grado Superior.	1.765,40	26.481,06	14,78
Titulado/a de Grado Medio.	1.435,44	21.531,65	12,02
Jefe/a de Sección.	1.622,29	24.334,34	13,58
Jefe/a de Negociado.	1.499,13	22.486,96	12,55
Jefe/a de Tráfico de primera.	1.467,33	22.009,98	12,28
Jefe/a de Tráfico de segunda.	1.367,91	20.518,72	11,45
Encargado/a General.	1.467,33	22.009,98	12,28
Jefe/a de Taller.	1.642,17	24.632,49	13,75
Contraamaestre.	1.518,97	22.784,60	12,71
Grupo II: Personal de administración:			
Oficial/a 1. ^a Admón.	1.367,91	20.518,72	11,45
Oficial/a 2. ^a Admón.	1.296,37	19.445,61	10,85
Auxiliar Administrativo.	1.169,23	17.538,40	9,79
Telefonista.	1.113,55	16.703,27	9,32
Grupo III: Personal de movimiento:			
Enc. de Almacén.	1.367,91	20.518,72	11,45
Conductor/a mecánico (diario).	45,18	20.557,81	11,47
Conductor/a (diario).	42,83	19.487,44	10,87
Conductor/a-repartidor/a vehículos ligeros (diario).	41,65	18.949,66	10,57
Capataz Agencias de Transporte.	1.296,37	19.445,61	10,85
Ayudante y/o Mozo/a especializado/a (diario).	39,67	18.049,92	10,07
Auxiliar de Almacén y Basculero (diario).	39,67	18.049,92	10,07
Mozo/a Ordinario/a (diario).	38,85	17.677,62	9,86
Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares:			
Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo.	1.399,79	20.996,89	11,72
Oficial/a de primera de oficios (diario).	45,18	20.557,81	11,47
Oficial/a de segunda de oficios (diario).	42,83	19.487,44	10,87
Mozo/a de Taller (diario).	39,67	18.049,92	10,07
Peón Ordinario (diario).	38,85	17.677,62	9,86
Mantenimiento y Limpieza (diario).	38,85	17.677,62	9,86