

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

NÚM. 258

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y ECONOMÍA**ANUNCIO**

Convenio o Acuerdo: CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA

Expediente: 16/01/0001/2015

Asunto: RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN

Destinatario: BEATRIZ MARIA CALONGE PIZARRO

Código 16000765012006.

VISTO el Texto del "CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA", con vigencia para los años 2014 Y 2015, suscrito en la Sede del Órgano del Jurado Arbitral en Cuenca, de una parte, en representación de la "Asociación Provincial de empresarios de Transportes de Mercancías por Carretera de Cuenca" (ACUTRANS), por D. Juan Ángel González Gomez (Presidente), D. Rafael Aliaguilla Chavarría (Vicepresidente) y por D. Andrés Brox Fernández (Asesor), y de otra parte, en representación de los trabajadores, por D. Miguel Ángel Alcocer Navalón (Asesor del Sindicato UGT), D. Jesús Salvador Sáiz Sáiz (UGT), D. Ladislao Crespo Crespo (CC.OO.), y por D. Ángel Luis Castellano Bobillo (Asesor de la FSC de CC.OO.), de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de Marzo, Estatuto de los Trabajadores, el Art. 2º del Real Decreto 713/2010 de 28 de Mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, el Real Decreto 384/1995 de 10 de Marzo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de Trabajo, y el Decreto 121/2012 de 02 de agosto, (D.O.C-M. de 6 de agosto de 2012) por el que se establece la Estructura Orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y economía de Castilla-La Mancha, en relación con el Decreto 99/2013 de 28/11/2013, de la Consejería de Empleo y Economía, por el que se atribuyen las competencias en materia de Cooperativas, Sociedades Laborales, Trabajo, Prevención de Riesgos Laborales y Empleo.

Estos Servicios Periféricos de la Consejería de Empleo y Economía.

ACUERDAN:

1º. – Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios Colectivos, así como su archivo y depósito en estos Servicios Periféricos, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º. – Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Cuenca, 27 de enero de 2015

COORDINADOR PROVINCIAL,

JESUS JAEN PERAL

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA**CAPÍTULO I: ÁMBITO DE APLICACIÓN.****ARTÍCULO 1.- PARTES FIRMANTES.**

Son partes firmantes del presente Convenio, por la representación empresarial, la ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE EMPRESARIOS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, ACUTRANS, y por la representación sindical la FEDERACIÓN PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE UGT y Comisiones Obreras de Cuenca (C.C.O.O.).

ARTÍCULO 2.- ÁMBITO FUNCIONAL.

Este Convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de transportista o de operador de transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias de transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organi-

zación, la gestión, la supervisión y la realización de actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

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

La adhesión a este Convenio de quienes en principio no estén incluidos en su ámbito funcional, se formalizará de acuerdo con el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores.

ARTÍCULO 3.- ÁMBITO TERRITORIAL.

El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todas las empresas y a todos los trabajadores/as de los centros de trabajo ubicados en la Provincia de Cuenca.

ARTÍCULO 4.- ÁMBITO PERSONAL.

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo los que desempeñen el cargo de Consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección.

ARTÍCULO 5.- AMBITO TEMPORAL.

El presente Convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el B.O.P tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2014, hasta el 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio Colectivo se prorrogará tácitamente por períodos de un año si no fuera denunciado por alguna de las partes con tres meses de antelación a su vencimiento o al de cualquiera de sus prórrogas, mediante comunicación escrita dirigida a la otra parte. Una vez finalizada su vigencia inicial, o la de cualquiera de sus posibles prórrogas, continuará rigiendo en su totalidad hasta que sea sustituido por otro Convenio Colectivo.

La parte que formule la denuncia deberá expresar detalladamente en la comunicación los puntos y contenidos que comprenda la revisión solicitada.

ARTÍCULO 6.- NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS.

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideraras globalmente.

En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción algunos de los pactos del mismo, quedará nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

ARTÍCULO 7.- GARANTÍAS PERSONALES.

Las empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas que se hubieran pactado individual o colectivamente y unilateralmente concedidos, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrán la consideración de condición más beneficiosa los abonos realizados a cuenta de convenio y realizados con el fin de evitar pago de atrasos una vez publicado el presente texto.

ARTÍCULO 8.- COMISIÓN PARITARIA DE INTERPRETACIÓN.

Se constituye una Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo, compuesto por 4 representantes de la parte social y 4 representantes de la parte empresarial, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc., todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refieran a cuantas disposiciones afectan al sector.

A falta de acuerdo entre ambas partes, se estará a lo dispuesto en la Normativa legal vigente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán ser instadas por las partes y transcurrido el período de deliberaciones ante el JURADO ARBITRAL LABORAL DE CASTILLA LA MANCHA.

Serán presidente y secretario de esta Comisión Paritaria dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los trabajadores y la siguiente entre los empresarios.

Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de 5 vocales como mínimo.

CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

ARTÍCULO 9.- LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que le corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultada, 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 y trabajadoras de la empresa), implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Sin merma de la facultad de Dirección que le corresponde a la empresa o a sus representantes legales, los comités de empresa o delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios sustanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

ARTÍCULO 10.- OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR.

El/la trabajador/a está obligado a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio de sus facultades directivas, y a ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se 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.

ARTÍCULO 11.- BUENA FE CONTRACTUAL Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN.

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

Se prohíbe toda discriminación por razón de su sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado Español.

CAPÍTULO III: CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 12.- INGRESO AL TRABAJO.

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa. 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 existiese contrato escrito en el que se reflejan los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador/a cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél/aquella así lo solicite.

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 y trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y los intereses de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará al trabajador/a un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección de la empresa y sus representantes legales, los comités de empresa o Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Ser informados de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que considere al efecto.
- b) Recibir de la empresa copia básica de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones, con las excepciones de los artículos 64.1 y 8.A del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Ser informados en los procesos de subcontratación de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.
- d) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que se concrete.

ARTÍCULO 13. PERÍODO DE PRUEBA.

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de dos meses para el resto de trabajadores/as (excepto no cualificados) y un mes para los demás trabajadores/as no cualificados.

Durante el período de prueba el trabajador/a 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.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

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

ARTÍCULO 14.- EXTINCIÓN DE CONTRATO.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectiva realizan, los trabajadores/as que voluntariamente dejen de prestar servicios en la empresa deberán comunicarlo por escrito y con una antelación mínima de quince días a la fecha del cese para contratos que superen el año de duración y una antelación de tres días para contratos de duración inferior, salvo que se trate de contratos de duración determinada en los que el cese en el trabajo coincida con la fecha de finalización prevista en el contrato. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación del trabajador una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

El empresario/a, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a los trabajadores o trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

ARTÍCULO 15.- MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

15.1 La duración máxima de los contratos eventuales por circunstancias de la producción recogidos en la letra b) del artículo 15.1 del Estatuto de los trabajadores, es de 6 meses en un período de referencia de 12 meses.

15.2 El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador o trabajadora a tiempo completo comparable.

En cuanto al número de horas complementarias se estará a lo dispuesto en el artículo 12.5.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Las condiciones en la conversión del contrato a tiempo parcial a jornada completa, o viceversa, así como la preferencia en la conversión, se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

15.3 Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustará a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores y las correspondientes normas de Seguridad Social. A los efectos previstos en la normativa de aplicación, se entenderá como puesto de trabajo similar el que se corresponda con una categoría incluida en el mismo grupo profesional, o categoría equivalente.

ARTÍCULO 16.- RÉGIMEN COMÚN DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA Y CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL.

16.1 Los trabajadores/as contratados por duración determinada y los contratos a tiempo parcial tendrán los mismos derechos e igualdad de trato en las relaciones laborales que los demás trabajadores/as de la plantilla, salvo las diferencias que se derivan de la naturaleza de su contrato.

16.2 Adquirirán la condición de fijos, cualquiera que haya sido la modalidad de su contratación, los que no hubieran sido dados de alta en la Seguridad Social, una vez transcurrido un plazo igual al que hubiera podido fijarse para el período de prueba.

ARTÍCULO 17.- PROMOCIÓN PROFESIONAL.

17.1 La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en 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 Comité de Empresa o Delegados de Personal podrá designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo, sin que su opinión sea vinculante para la empresa.

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

17.2 Al cumplir el/la trabajador/a en la empresa tres años en la categoría de Mozo o de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.

Los/as trabajadores/as ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes a la categoría origen como a la de ascenso.

ARTÍCULO 18.- SUCESIÓN DE EMPRESA.

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales, quedando el nuevo empresario/a subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario/a anterior incluyendo los compromisos de pensiones, y en general en cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido la empresa cedente.

CAPÍTULO IV: DEL PERSONAL

ARTÍCULO 19.- CLASIFICACIÓN GENERAL.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I: Personal Superior y Técnico.

Grupo II: Personal Administrativo.

Grupo III: Personal de Movimiento.

Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

ARTÍCULO 20.- GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR O TÉCNICO.

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

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

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

20.2 Director/a o Delegado de Sucursal: Es el/la 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 en la empresa.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 20.1 y 20.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

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

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

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

20.5 Titulado de Grado Medio: Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquier dependencias o servicios de la empresa.

20.6 Jefe/a de Sección: Es el/la que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a o Delegado/a de la misma, si lo hubiere.

20.7 Jefe/a de Negociado: Es el/la que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los/as Analistas de Sistemas Informáticos.

20.8 Jefe/a de Tráfico de Primera: Es el/la que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/a General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

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

20.10 Encargado/a General de Agencias de transporte y de almacenista/distribuidores: Es el/la que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado 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/as 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.

20.11 Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas: Es el/la que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

20.12 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/as, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

20.13 Contramaestre o Encargado/a: Comprende esta categoría a aquellos/as que, con conocimientos teóricos/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 taller de no más de quince operarios/as.

ARTÍCULO 21.- GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO.

Pertenecen a este grupo profesional todos los/as 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 asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

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

21.1 Oficial de Primera: Es el/la empleado/a que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos esté entre cuatro a siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

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

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

21.3 Encargado/a de almacén de agencia de transporte, empresas de almacenaje y distribución de mudanzas y guardamuebles: Es el/la empleado/a, dependiente o no del encargado/a general, responsable del almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente y ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere. Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/a Delegado/a de Sucursal, Encargado General ni Jefe de Tráfico.

21.4 Encargado/a de Garaje, campas y otras dependencias: Es el/la responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

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

21.6 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 22. GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO.

Pertenecen a este grupo todos/todas 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:

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 4.

22.2 Conductor/a: Es el/la empleado/a que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el/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.

22.3 Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros: Es el empleado/a que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía, en el lugar de origen y destino, o domicilio del consignatario. 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.

22. 4. Obligaciones específicas de los conductores/as, comunes a las categorías profesionales C.1 y C.2:

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

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

- a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.
- b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.
- c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.
- d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

22.4. B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

- a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.
- b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente la circulación de aire interior, cuando proceda.
- c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

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

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

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

22.4.F. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo así lo exija el servicio.

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

El/la Jefe/a de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector- Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objeto análogo; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc... tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

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

22.7 Ayudante o Mozo Especializado: Es el/la que tiene adquirida una larga práctica en la carga y descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándose con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/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/a, 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 movimientos 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 conductor/a para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de mudanzas estará a las órdenes de los capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

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

22.9 Mozo/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 23. Grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares.

Pertenecen a este Grupo todos los trabajadores/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:

23.1 Ordenanza: Es el/la que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.

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

23.3 Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

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

23.5 Oficial de Primera de Oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos/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.

23.6 Oficial de Segunda de Oficios: Se clasifican en esta categoría los/las 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.

El/la Carpintero de Mudanzas y Guardamuebles —que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza— se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

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

23.8 Peón: Es aquel/aquella 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 Lava coches, Lava camiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

CAPÍTULO V

Tiempo de trabajo

Artículo 24. Jornada de trabajo.

24.1 La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual. La jornada máxima anual será de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Con carácter general, la jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias de trabajo efectivo; por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores podrá fijarse en función de las características de la empresa límite superior o inferior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten –salvo en los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes– los descansos diarios y semanal previstos en este Convenio y II Acuerdo General, o en normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Convenio existan en virtud de convenios colectivos, pactos, contratos individuales o por mera concesión de las empresas.

El exceso de jornada máxima anual, se compensará de común acuerdo entre empresa y trabajador.

24.2 En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un período de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de nueve horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas. Cuando se haga uso de esta previsión del Real Decreto 1561/1995, el/la trabajador/a tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que al efecto se pacte, por acuerdo entre la representación de la empresa y la de los trabajadores.

24.3 Dada la peculiaridad de las actividades de logística, vinculadas directamente a las determinaciones del cliente, que exige una permanente actividad de las empresas, los criterios rectores que se fijen entre las empresas y los representantes de sus trabajadores, deberán posibilitar el establecimiento de jornadas, turnos y horarios del personal que permitan la correcta prestación del servicio, sin perjuicio de las correspondientes compensaciones y/o derechos a retribución que procedan o se pacten, en su caso.

24.4 Para el personal de Agencias de transporte de paquetería, la jornada de trabajo será distribuido de lunes a viernes, salvo en aquellas empresas que son delegación o franquicia de una central nacional, y que en base a esa subordinación organizativa tuvieran que desarrollar su actividad también durante los sábados, pudiéndose ampliar en estos casos la jornada semanal hasta el mediodía del sábado.

El resto de empresas de paquetería podrán también, en todo caso, ampliar su jornada laboral semanal hasta el mediodía del sábado, siempre y cuando medie acuerdo con el/la trabajador/a, expresado en el correspondiente contrato de trabajo de forma individual, o bien se acuerde así con los representantes legales de los trabajadores/as en la empresa.

Las horas extras de estos servicios especiales, tendrán el carácter de extraordinarias estructurales y se llevarán a efecto, siempre de acuerdo con el personal que las realice.

Artículo 25. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

25.1 La jornada de trabajo de los trabajadores/as móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, las partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo; a tales efectos se faculta expresamente a la Comisión Paritaria de este Convenio de conformidad con lo previsto en el artículo 8 del mismo, para proceder, en su caso, a la renegociación de este artículo y de todos aquellos que resulten directamente afectados por la modificación del Real Decreto 1561/1995, constituyendo lo que en el seno de la misma se acuerde una novación del presente Convenio, que deberá remitirse a la autoridad laboral para su registro, depósito y publicación en el «Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca». La Comisión Paritaria se constituirá, siempre que así proceda, conforme a la exigencia prevista en el artículo 85.3 h) 2.º del Estatuto de los Trabajadores.

25.2 En el supuesto de que en los convenios colectivos de empresa, se adopten acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores móviles, prevalecerá lo dispuesto en éstos sobre lo previsto en el presente artículo. Los convenios y acuerdos citados podrán establecer contrapartidas salariales específicas, fijadas según criterios objetivos, como retribución de posibles prolongaciones de la jornada ordinaria y/o de la realización de horas de presencia.

25.3 De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores/as móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades:

a) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores/as móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las carac-

terísticas objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional o internacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte hora semanales de las horas de presencia, será de dos meses.

b) La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará como mínimo al precio de la hora ordinaria.

c) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

d) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador/a conoce de antemano la duración previsible de los períodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones.

e) En el tiempo de trabajo de los trabajadores/as móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este Convenio, en el momento de la contratación del trabajador –o, si no lo hubiere hecho ya, en el plazo de un mes desde la entrada en vigor del presente Convenio para los trabajadores/as que en tal momento tenga empleados–, solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga efectuar para otros empresarios, teniendo el trabajador que facilitar estos datos por escrito.

El trabajador/a no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa, para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador/a la realización de trabajos para otro empresario, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO.

Es aquel período de la jornada en el que el trabajador/a realiza funciones de conducción así como todos aquellos trabajos auxiliares especificados a continuación:

- La conducción de camiones o cualquier otro vehículo.
- El tiempo empleado en los procesos de carga y descarga del vehículo que exija la participación activa del conductor, así como el manejo de elementos de conexión o dispositivos de llenado del vehículo.
- El tiempo en reparación de averías en ruta, siempre que la reparación la efectúe el propio conductor/a o ayude a ello, cualquier avería o reparación que se haga en el taller de la propia empresa por el conductor/a.
- Cuando sea preciso remolcar a talleres u otros lugares el vehículo para su reparación, el tiempo empleado para su remolque caso de que el conductor/a asuma la conducción del vehículo averiado.
- La puesta a punto e inspección del vehículo, fijándose para tales tareas un cómputo diario de quince minutos.
- Tendrá la consideración de trabajo efectivo el descanso por bocadillo.

25. 4. TIEMPO DE PRESENCIA.

Es el período de la jornada que estando fuera del tiempo efectivo de trabajo, el/la trabajador/a, se encuentra a disposición de la empresa, sin efectuar los trabajos comprendidos dentro del tiempo efectivo. Las horas de presencia no computarán a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea como mínimo de igual cuantía que la hora ordinaria de trabajo. El tiempo de presencia tendrá un límite máximo de 20 horas semanales.

Entre los tiempos de presencia, se señalan:

- El tiempo de carga y descarga del vehículo que sólo requiera vigilancia del proceso, aunque en este tiempo se efectúen gestiones administrativas relacionadas con el encargo.
- El tiempo de espera anterior a la carga o descarga en origen o destino, que exijan vigilancia del vehículo.
- El tiempo de espera por reparación del vehículo o paradas reguladas en este convenio u otras reglamentarias, en las que el conductor/a deba vigilar el vehículo.
- El tiempo dedicado a la inspección y puesta a punto del vehículo y su documentación, que rebasen los 15 minutos al iniciar o finalizar su jornada de trabajo.

- Cualquier otra actividad a realizar por el conductor/a que no esté incluida en el epígrafe "Tiempo de Trabajo" que en caso de duda será definida por la Comisión Paritaria de este Convenio.
- Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos durante los cuales el trabajador/a acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que se conozca de antemano la existencia y duración previsible del viaje. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento (CE) 561/2006, y sin perjuicio del devengo de las dietas que en su caso correspondan, el conductor /a deberá tener acceso a una cama o litera durante su período de descanso diario, que podrá interrumpirse dos veces como máximo para llevar a cabo otras actividades que no excedan en total de una hora.
- Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, tendrán la consideración de tiempo de presencia, si el trabajador/a conoce de antemano la existencia de estos períodos y su previsible duración, entendiéndose que los conoce cuando se trate de fronteras que haya cruzado en alguna ocasión como consecuencia de la realización de un servicio profesional de transporte, o cuando las prohibiciones de circular hayan sido preestablecidas por la autoridad competente y tenga de ello conocimiento el trabajador. Serán considerados trabajo efectivo los tiempos de dichos períodos en los que el trabajador realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.
- Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los períodos durante los cuales el trabajador/a acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, y de los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 y en la letra a) del presente artículo; las horas de presencia realizadas con ocasión de la conducción en equipo computarán a efectos del citado límite hasta un máximo de cuatro diarias.

25.5 La aplicación tanto de la modificación del Real Decreto 1561/1995 operada por el Real Decreto 902/2007, como del presente artículo no podrá dar lugar a que un trabajador/a perciba, por igual trabajo, menores percepciones que las que actualmente estuviera recibiendo por todos los conceptos, en su conjunto y cómputo anual; correlativamente, las percepciones resultantes de la aplicación de estas normas serán objeto de compensación con las condiciones de todo orden que estén disfrutando actualmente los/as trabajadores/as, hasta donde éstas últimas alcancen.

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

- a) Los/as trabajadores/as móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.
- b) Los/as trabajadores/as móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.
- c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.
- d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga al trabajador en el período de doce semanas a computar.
- e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el del trabajador/a, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.
- f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio del trabajador coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio del trabajador en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.
- g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador/a.
- h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengán aplicándose en las empresas.

25.7 El tiempo total de conducción diaria no puede exceder de 9 horas diarias, ni de 90 horas en cada período de dos semanas consecutivas. Excepcionalmente se podrá conducir 10 horas, máximo de dos días a la semana.

Artículo 26. Descanso entre jornadas.

Salvo disposiciones específicas aplicables, de conformidad con lo dispuesto en el RD 1561/1995, se respetará en todo caso un período mínimo entre jornada y jornada de 10 horas, pudiéndose compensar la diferencia hasta las 12 horas establecidas con carácter general, salvo la previsión prevista en el artículo 24.2.

Artículo 27. Descanso semanal.

Los trabajadores/as disfrutarán de un período mínimo semanal de un día medio ininterrumpidos, pudiendo ser acumulados en hasta cuatro semanas. El descanso semanal no podrá ser compensado económicamente.

Artículo 28. Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijadas en este convenio colectivo o acuerdos de empresa, computada en los términos que en cada caso se establezca. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/a interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para cada caso concreto, será voluntaria para los trabajadores/as.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, los trabajadores/as se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanza, preparación de vehículos y la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al Comité de Empresa o Delegados de Personal.

En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán con un recargo del 60 % sobre el valor de la hora ordinaria más antigüedad que en cada caso corresponda.

Artículo 29. Vacaciones.

29.1 Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a 31 días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. No obstante, el personal que cese durante el transcurso del año, tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por su baja en la empresa.

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

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre el empresario/a y el/la trabajador/a, de conformidad con lo establecido, en su caso, en el presente convenio colectivo o acuerdos de empresa sobre planificación anual de las vacaciones. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

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

Se mantendrán las mejoras que en cuanto a las vacaciones estén ya establecidas o se puedan establecer en convenios colectivos de ámbito inferior.

29.2 Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

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

Artículo 30. Calendario laboral.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan sido fijados en convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

El calendario deberá estar expuesto en el centro de trabajo durante todo el año, y en él se atenderán los siguientes criterios:

- Horario de descanso (bocadillo).
- Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre) serán considerados festivos de media jornada. La media jornada se realizará en horario de mañana.
- Vacaciones.
- Especificación de descansos entre jornadas semanales donde procedan.
- Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.
- Especificación de jornadas irregulares donde procedan.
- Especificaciones de horarios flexibles donde procedan.

Artículo 31. Permisos, licencias y excedencias.**1. Permisos retribuidos.**

E/la trabajador/a tendrá derecho, con aviso o previa solicitud, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Por fallecimiento de cónyuge o hijos, 3 días naturales, prorrogables dos días más si hubiera desplazamiento.
- b) Dos días naturales en caso de padres, hermanos/as, abuelo/as y nietos/as, en cada caso prorrogable dos días más si hubiera desplazamiento.
- c) Dos días naturales por enfermedad grave del cónyuge, hijos/as, y padres, hermanos/as, abuelos/as y nietos/as, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.

En todo caso se considerará la enfermedad como grave si conlleva ingreso hospitalario o precisa intervención quirúrgica.

- d) Dos días naturales por nacimiento de hijos/as o adopción, prorrogables en dos días más si hubiera desplazamiento.
- e) Quince días naturales por contraer matrimonio.
- f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social, debiendo aportar justificante.
- h) Un día por cambio de domicilio del trabajador/a, ampliable en un día más si el cambio de domicilio es fuera de la localidad de residencia habitual.
- i) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as y hermanos/as.
- j) Los/as trabajadores/as afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de 30 horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa.
- k) Asimismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo máximo de tres días anuales, para concurrir a exámenes finales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, el/la trabajador/a avisará a la Empresa con al menos ocho días, siempre que conozca dicha convocatoria con esta antelación.
- l) Todos/as los/as trabajadores/as podrán disponer de dos días retribuidos para asuntos propios a justificar previo acuerdo con la empresa, solicitándolo con al menos setenta y dos horas de antelación.

m) Las/os trabajadoras/es con "permiso de lactancia" previsto en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a la reducción de una hora diaria de su jornada dividida en dos mitades, salvo que sea al inicio o al final de la jornada, en cuyo caso se efectuará una reducción de media hora, que podrán acumular en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses de vida del recién nacido, en el período que de mutuo acuerdo se establezca.

n) Con independencia de los permisos retribuidos por la empresa anteriormente descritos, los/as trabajadores/as con personas disminuidas físicas o psíquicas a su cargo o con hijos de hasta 12 años de edad tendrán derecho a una reducción de la jornada y del salario proporcionalmente correspondiente de hasta un 50 % de su tiempo de trabajo diario, semanal, mensual o anual, por períodos voluntarios previamente comunicados a la empresa con al menos 1 mes de antelación.

o) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas para acudir a consulta médica de los menores a que se refiere el apartado anterior. En el caso de que la prestación de servicios de los padres sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el período de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

Los permisos enumerados en los apartados b) y c) e i) en los casos que procedan se concederán a los trabajadores/as, tanto si el parentesco es por consanguineidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro público correspondiente.

A efectos de lo establecido en el presente artículo, se considerará que existe desplazamiento cuando se sobrepasen los 80 km de distancia.

2. Licencia sin sueldo.

El/la trabajador/a podrá solicitar licencia sin sueldo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten, por el tiempo mínimo de quince días y que no exceda de cuatro meses, prorrogables hasta seis, para atender asuntos propios previa justificación a la empresa quien valorará su aceptación. Estas licencias no podrán ser solicitadas sin que haya transcurrido al menos un año desde la concesión de la última y no podrán ser utilizadas para prestar servicios en otra empresa o por cuenta propia en el sector del transporte.

Los trabajadores/as podrán solicitar una nueva licencia sin sueldo por nacimiento de hijos aún cuando no hubiera transcurrido un año de la licencia anterior.

Cualquier trabajador/a que tenga un hijo (natural o por adopción) menor de ocho años, podrá solicitar una licencia de tres meses para la atención y cuidado del mismo, que será concedida si las circunstancias y organización del trabajo lo permiten. Esta tiene carácter individual, no transferible, es decir, utilizable por el padre y por la madre, si comparten la custodia, y con independencia de que ambos trabajen o lo haga uno de ellos.

El tiempo de licencia, podrá ser distribuido a tiempo parcial, de manera fragmentada o bajo forma de un crédito de tiempo, a conveniencia de la persona beneficiaria del permiso, mediante notificación previa de quince días antes de la fecha en que desea iniciar el permiso. Por razones de índole empresarial deberán ser efectivamente acreditadas ante la representación sindical y los organismos de mediación y resolución de conflictos, si ello fuese necesario.

La empresa podrá denegar el permiso o proponer un cambio de fecha para su realización.

3. Excedencia.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Los sucesivos hijos/as darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de vigencia del tiempo de duración de esta excedencia, el trabajador/a tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo y que el citado período sea computable a efectos de antigüedad.

El trabajador/a excedente deberá solicitar su reingreso al trabajo al menos con veinte días de antelación al término de la excedencia causando baja en la Empresa de no hacerlo en dicho plazo.

La excedencia solicitada por los trabajadores/as para el desempeño de sus funciones públicas, políticas o sindicales durarán el tiempo en que desempeñe el cargo o función para el que fue nombrado o elegido teniendo derecho a ocupar la plaza que dejó al ser designado para aquel. Su incorporación al trabajo deberá llevarse a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo.

CAPÍTULO VI

Retribuciones.

Artículo 32. Retribuciones.

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores/as, 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.

Artículo 33. Percepciones no salariales.

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

- a) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos, salvo cambio normativo al respecto.
- b) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador/a como consecuencia de su actividad laboral, salvo cambio normativo al respecto.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones a la Seguridad Social
- d) Cualquier otra cantidad que no tenga tal condición en la normativa laboral y social vigente.

Artículo 34. Salario base.

Para el año 2014 será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo por cada grupo profesional según se especifica en el anexo I de este Convenio.

Para el año 2015, se incrementará el salario en un 0,85 % con respecto a las tablas contenidas en el anexo I correspondientes al año 2014.

Artículo 35. Complementos personales.**A) Antigüedad.**

El personal afectado por este Convenio percibirá de sus respectivas empresas, aumentos periódicos consistentes en dos bienios al 5 % cada uno de ellos y cinco quinquenios del 10% del salario base de este convenio.

Artículo 36. Complementos de puesto de trabajo.**A) Nocturnidad.**

Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22 horas y las 06 horas, percibirán un plus por importe de un 25 % de la hora ordinaria por cada hora o fracción trabajada en ese intervalo.

B) Tóxicos, penosos y peligrosos.

El personal que de forma continua realice trabajos de transporte o manipulación de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, percibirán un plus consistente en 45,46 € mensuales.

C) Festivos.

Se percibirá por los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en festivos la cantidad de 12,12 € por día festivo trabajado, además de su libranza.

Durante cada mes los/as trabajadores/as disfrutarán cuando menos de dos domingos de descanso, siempre que sea posible.

D) Dietas.

Durante todo el período de vigencia del presente convenio el importe total de las dietas se distribuirá de la siguiente manera:

ESPAÑA: 29.34 €

Desayuno: 2,66 €.

Comida: 10 €.

Cena: 9,34 €.

Pernocta: 7,33 €.

PORTUGAL: 50,66 €

EUROPA: 50,66 €.

Estas cantidades se establecen como mínimas debiendo ser justificadas en todos los casos. Cuando por circunstancias el gasto fuera mayor, correrá a cargo de la empresa, debiendo justificarlo igualmente el trabajador/a.

Artículo 37. Complementos de vencimiento superior al mes.**A) Gratificaciones extraordinarias:**

Todo el personal afectado por este Convenio tendrá derecho a percibir tres gratificaciones extraordinarias, beneficios, verano y navidad, que se abonarán antes del 30 de marzo, en la primera quincena de julio y el 22 de diciembre, respectivamente, a razón de una mensualidad cada una de ellas del salario base más la antigüedad.

Artículo 38. Complementos por enfermedad y/o accidente:

En caso de incapacidad temporal por enfermedad, accidente o enfermedad profesional de los/las trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, la empresa garantizará a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren en esta situación la percepción del importe integro de sus salarios reales (salario base) desde el primer día de producirse la baja en accidente laboral y desde el décimo día de producirse la baja por enfermedad común.

Artículo 39. Otras percepciones:

A) Seguro de accidentes:

Las empresas establecerán un Seguro individual de accidentes y corporales que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa o in itinere, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o invalidez permanente, tanto absoluta como parcial.

La suma asegurada ascenderá a la cuantía de 30.050,61 €.

Artículo 40. Revisión salarial.

Recogida expresamente en los artículos 34 del presente convenio.

Artículo 41. Pago atrasos.

Los atrasos derivados de la firma del presente convenio se harán efectivos por las empresas dentro de los 10 meses siguientes a la publicación del presente Convenio.

Artículo 42. Clausula de descuelgue.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VII

Movilidad geográfica.

Artículo 43. Traslados y desplazamientos.

43.1 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 y trabajadoras, 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/as en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

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

Si el traslado es a petición del trabajador/a 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.

43.2 Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador/a, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

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

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, si en convenio colectivo no se dispone otra cosa el importe de las dietas será el 85 por 100 de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador y la trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos –en lo que coincida con su jornada de trabajo– serán por cuenta de la empresa.

CAPÍTULO VIII

Régimen disciplinario

Artículo 44. Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de los/as trabajadores/as 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, el actual Convenio Colectivo, y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 45. Son 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 46. Son faltas graves:

- 1) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
- 2) Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
- 3) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
- 4) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario/a en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador/a.
- 5) La alegación de causas falsas para las licencias.
- 6) La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
- 8) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
- 9) Las faltas graves de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
- 10) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
- 11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
- 14) Descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.
- 15) La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole que produzca quejas justificadas de sus compañeros/as de trabajo.
- 16) La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 47. Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 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/as 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; 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/a afectado/a.
- 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 48. Procedimiento sancionador.

- 1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados/as 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 trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los 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 49. Privación de libertad.

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

Artículo 50. Sanciones.

1. Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:
 - a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
 - b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
 - c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.
2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 51. Prescripción de las faltas.

Las faltas de los/as trabajadores/as 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 52. Comunicación de la afiliación sindical.

Los/as trabajadores/as que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario/a, 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.

CAPÍTULO IX

Conciliación vida laboral y familiar, igualdad de oportunidades, violencia de género y acoso.

Artículo 53. Conciliación de la vida laboral y familiar.

Es deseo de las organizaciones firmantes que, respetando las necesidades organizativas de las empresas, puedan establecerse condiciones de trabajo que permitan a los/as trabajadores/as conciliar mejor sus obligaciones laborales y familiares. Para ello, las empresas facilitarán a los/as trabajadores/as que lo soliciten, y en los términos establecidos en la legislación vigente, el ejercicio de todos sus derechos en esta materia.

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

Ambas opciones podrán ser disfrutadas indistintamente por el padre o la madre en el caso de que ambos trabajen.

En el supuesto de que el trabajador o la trabajadora opten por la licencia retribuida descrita en el párrafo anterior deberán comunicarlo a la empresa con al menos 15 días de antelación a la conclusión del período del descanso por maternidad.

Artículo 54. Igualdad de oportunidades.

Las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en los términos previstos en la legislación vigente.

En el caso de las empresas de más de 250 trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación laboral.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. En ellos se fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Para la consecución de los objetivos fijados los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio de la posibilidad de establecer acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.

Artículo 55. Violencia de género.

Respetando la confidencialidad debida, las empresas facilitarán al máximo a las trabajadoras víctimas de violencia de género el disfrute de todos los derechos y garantías previstos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Artículo 56. Acoso sexual; acoso por razón de sexo.

Las empresas deberán promover condiciones de trabajo tendentes a evitar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con los representantes de los trabajadores, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de los trabajadores/as deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los trabajadores frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

CAPÍTULO X

Mejoras Sociales

Artículo 57. Permiso de conducción.

57.1 En las empresas de veinticinco o más trabajadores/as, los encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas o imprudencia grave. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor/a de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de recolocación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores/as por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por las empresas. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.

En las empresas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores/as, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido –siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo– por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, las empresas les abonarán el importe de la prima de dicho seguro correspondiente a una garantía de seis meses.

57.2 Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral, siempre y cuando en la retirada de los puntos no se haya incurrido por el/la trabajadora en infracciones muy graves, correspondiendo en este caso al trabajador/a.

57.3 Lo previsto en este artículo será de aplicación en caso de que no se haya establecido alguna regulación sobre esta materia en los convenios colectivos de ámbito inferior o en acuerdos de empresa.

Artículo 58. Otras coberturas.

Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran los/as trabajadores/as en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de los/as trabajadores/as, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si algún/a trabajador/a fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento del trabajador, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

CAPÍTULO XI

Salud laboral

Artículo 59. Seguridad y salud laboral.

Los/as trabajadores/as incluidos en el ámbito de este Convenio general tienen derecho a que la prestación de sus servicios en los diversos centros de trabajo y establecimientos de las empresas del sector se adapte a las medidas y normas que, con carácter obligatorio, establece la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales y los diversos Reglamentos que la desarrollan.

Como consideración de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- a) Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as.
- b) En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que se pongan en ejecución en relación con esta materia irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores/as.
- c) Los/as trabajadores/as y sus representantes gozarán de los derechos de participación y consulta que les son reconocidos en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- d) Cuando la modificación de las instalaciones, equipos de trabajo y, en general, de las condiciones de trabajo, suponga variación de riesgos de puestos de trabajo, procederá la actualización de la evaluación de riesgos de los mismos, poniéndolo en conocimiento de los trabajadores interesados y/o de sus representantes.
- e) En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a los trabajadores/as a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo, vigilancia que sólo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, con las excepciones fijadas en la Ley. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad y de los trabajadores/as con la categoría profesional de conductor/a. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a los trabajadores/as afectados. El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias que lleven a cabo la vigilancia de la salud de los trabajadores, sin que pueda facilitarse al empresario o a otras personas sin consentimiento expreso del trabajador/a. No obstante lo anterior, el/la empresario/a y las personas u órganos con responsabilidades en materia de prevención serán informados de las conclusiones que se deriven de los reconocimientos efectuados en relación con la aptitud del/la trabajador/a para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- f) Cuando de la evaluación que se realice se revele la existencia de un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las trabajadoras, el empresario deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- g) Para la evaluación de los puestos de trabajo expuestos a riesgos especiales, se tendrán en cuenta los métodos o criterios recogidos en las Guías del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- h) Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser informados y a recibir la formación adecuada sobre los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.

Artículo 60. Delegados de prevención.

Los/as delegados/as de prevención son los representantes de los trabajadores/as, con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

- Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- Ser consultados por la empresa, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud y prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

- Acompañar a los técnicos/as en la evaluación de riesgos.
- Tener acceso a la documentación e información relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los trabajadores durante la jornada.
- Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al empresario. La negación del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

- Dotación por parte de la Empresa de los medios y tiempo necesario para el desarrollo de su labor.

Artículo 61. Seguro de accidentes.

La empresa establecerá un seguro individual de accidentes corporales, que cubra los posibles riesgos de sus trabajadores/as en el desarrollo de su actividad en el seno de la empresa o in itinere, siempre que como consecuencia de estos accidentes se derive muerte o invalidez permanente, tanto absoluta como total.

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 38 del presente convenio para toda su vigencia.

CAPÍTULO XII

Derechos sindicales y de representación personal.

Artículo 62. De los representantes de los trabajadores.

Se entenderá por representantes de los trabajadores /as a los comités de empresa o delegados de personal y a los delegados sindicales de la sección sindical de la empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el presente Convenio.

Artículo 63. De los sindicatos.

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones, ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Artículo 64. De la acción sindical.

A) Los trabajadores/as afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- 1) Constituir secciones sindicales, conforme a lo establecido en los estatutos del sindicato.
- 2) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo, sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- 3) Recibir la información que le remita su sindicato.

B) Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el Comité de Empresa, cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

- 1) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores/as en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso de los trabajadores/as.
- 2) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.
- 3) A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 65. De los cargos sindicales.

A) Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, autonómico o estatal en las organizaciones más representativas, tendrán derecho:

1. Al disfrute de los permisos no retribuidos, necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer por acuerdo, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.
2. A la excedencia forzosa, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose incorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.
3. A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores/as, ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el Comité o los trabajadores/as, a reuniones de negociación con la empresa, previa comunicación al empresario, sin que el ejercicio del derecho interrumpa el proceso productivo.

B) Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión

de los permisos retribuidos que sean necesarios para el ejercicio de su labor negociadora, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 66. De los delegados/as sindicales.

1°. - En las empresas o en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores/as, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales estarán representadas a todos los efectos por un Delegado/a Sindical, elegido entre los afiliados al sindicato en la empresa o centro de trabajo.

De conformidad con lo dispuesto anteriormente, el sindicato legalmente constituido, comunicará por escrito a la Dirección de la empresa, la persona o personas que ejercerán las funciones de Delegado/a sindical.

2°. - Las funciones de los Delegados/as sindicales serán: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa y de los afiliados/as al mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre el sindicato y la empresa.

3°. - Asistir a las reuniones del Comité de empresa, del comité de seguridad y salud, con voz pero sin voto.

4°. - Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del Comité de Empresa o Delegados de personal de acuerdo con lo regulado en la Ley, estando obligado/a a guardar sigilo profesional en las materias que procedan. Tendrán las mismas garantías y derechos que los Comités de empresa o Delegados de personal.

5°. - Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al sindicato en particular.

6°. - Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo: a) Acerca de despidos y sanciones que afecten a los afiliados/as al sindicato. b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores y sobre proyectos o acciones empresariales que afecten a los trabajadores/as. c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y sus posibles consecuencias.

7°. - El Delegado/a sindical, a los efectos de acumulación de horas sindicales, será considerado como miembro del Comité de empresa. En este sentido solo tendrá derecho a acumular las horas con aquellos miembros del Comité que pertenezcan a su mismo sindicato.

8°. - Las empresas darán a conocer a los delegados/as sindicales, al Comité y Delegados de personal, los T.C.1 y T.C.2.

Artículo 67. Comités de empresa o delegados de personal.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidos por las leyes, se reconoce a los comités de empresa y delegados/as de personal las siguientes funciones:

a) SER INFORMADOS POR LA DIRECCION DE LA EMPRESA:

-- Trimestralmente sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución del empleo en la empresa.

-- Anualmente conocer el balance, cuenta de resultados, la memoria y en caso de que la empresa sea sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

-- Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, traslado total o parcial de instalaciones empresariales y planes de formación profesional de la empresa.

-- En función de la materia que se trate:

1) Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de premios o incentivos y valoración de puestos de trabajo.

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

c) El empresario/a facilitará al Comité de empresa o delegado/a de personal el modelo o modelos de contrato de trabajo.

d) En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ceses e ingresos y los ascensos.

b) EJERCER UNA LABOR DE VIGILANCIA SOBRE LAS SIGUIENTES MATERIAS:

1) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto a los pactos, condiciones o usos de la empresa en vigor.

2) La calidad de la docencia y de la efectividad de la misma, en los centros de formación y capacitación de la empresa.

- 3) Participar como reglamentariamente se determine, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa, en beneficio de los trabajadores/as o de sus familias.
- 4) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- 5) Se reconoce al Comité de empresa o Delegado/a de personal, capacidad procesal para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo de su competencia.
- 6) Los miembros del Comité de empresa y éste en su conjunto o los Delegados/as de Personal, observarán el sigilo profesional debido, en las materias de éste artículo, aun después de dejar de pertenecer al mismo, y en especial en todas aquellas materias de carácter reservado.
- 7) El Comité o Delegados/as velará no solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

c) GARANTIAS:

- 1) Ningún miembro del Comité de Empresa o Delegados/as de personal, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que este se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el cual serán oídos aparte del interesado el Comité de empresa o restantes Delegados/as de Personal y el Delegado/a del sindicato a que pertenezca. En el supuesto de despido de representantes legales, la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si éste optase por la misma.
- 2) Los/as Delegados/as del Comité o de Personal tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas.
- 3) No podrán ser discriminados/as en su promoción económica o profesional por causa o en razón del desempeño de su representación.
- 4) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir aquellas publicaciones de interés laboral o social, sin perturbar el proceso productivo.
- 5) Dispondrán de un crédito de 25 horas mensuales retribuidas. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del Comité o Delegados/as de personal, en uno o varios de sus miembros, sin rebasar el límite máximo total pactado, pudiendo quedar relevado/a de sus trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de 48 horas.
- 6) No computarán a efectos de crédito horario, las horas dedicadas a las reuniones oficiales de la negociación de un convenio colectivo, bien sea de la propia empresa o del sector.

Artículo 68. Cuota Sindical.

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores, el importe de la cuota sindical previa autorización escrita de éstos, ingresando la cantidad en la cuenta designada por el sindicato.

La dirección de la empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical si la hubiere.

CAPÍTULO XIII

Formación

Artículo 69. Formación continua: Objetivos.

Las partes signatarias del presente Acuerdo, consideran la formación continua de los/as trabajadores/as como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional del trabajador/a, en el marco de un proceso de aprendizaje permanente propio de la formación profesional para el empleo, y manifiestan por ello su voluntad de aprovechar y desarrollar al máximo la normativa legal vigente.

Artículo 70. Cursos de formación.

Las empresas podrán organizar cursos de formación y perfeccionamiento del personal con carácter gratuito en los términos y según el procedimiento previsto en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo, o norma que lo pueda sustituir o desarrollar, con el fin de promoción profesional y capacitación.

Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades en la incorporación a la formación de trabajadores con mayor dificultad de acceso a la misma. En virtud de ello, las acciones de formación podrán incluir acciones positivas respecto al acceso a la formación de trabajadores pertenecientes a determinados colectivos (entre otros, jóvenes, inmigrantes, discapacitados, trabajadoras y trabajadores con contrato temporal, víctimas de violencia de género).

Artículo 71. Formación de reciclaje de los conductores.

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

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por los trabajadores se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada al mismo por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero.

A los/as trabajadores/as 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.

Disposición transitoria primera.

Las retribuciones por todos los conceptos superiores, consideradas en su conjunto y cómputo anual, que vengán disfrutando los trabajadores/as a la entrada en vigor del convenio colectivo incluidos en el ámbito de aplicación de este Convenio, serán respetadas en la cuantía que en tal momento tuvieran a título estrictamente personal, a excepción de los conceptos percibidos por éstos y que se establecieran como anticipos a los atrasos generados hasta la publicación y entrada en vigor del Convenio y con el fin de evitar posibles atrasos por la actualización de las tablas salariales contenidas en el ANEXO I.

Disposición transitoria segunda.

Las multas de circulación en que incurran los/as trabajadores/as conduciendo un vehículo de la empresa, deberán ser abonadas por ésta siempre que no sean achacables a la responsabilidad del conductor/a.

TABLA SALARIAL	2014 Salario Base €/mes	2015 Salario Base €/mes
GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
DIRECTOR/A ÁREA O DEPARTAMENTO	1164,45	1174,35
DIRECTOR/A DELEGADO/A SUCURSAL	1095,55	1104,86
JEFE DE SERVICIO	1061,11	1070,13
TITULADO/A GRADO SUPERIOR	1095,55	1104,86
TITULADO/A GRADO MEDIO	1026,65	1035,38
JEFE/A DE TALLER	1061,11	1070,13
JEFE/A DE SECCION O NEGOCIADO	1026,65	1035,38
JEFE/A DE TRÁFICO	1026,65	1035,38
JEFE/A DE TRÁFICO DE 2ª	957,75	965,89
ENCARGADO/A GENERAL	1061,11	1070,13
INSPECTOR/A VISITADOR/A	957,75	965,89
CONTRAMAESTRE/ ENCARGADO/A	957,75	965,89
GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN:		
OFICIAL/A DE PRIMERA	833,73	840,82
OFICIAL/A DE SEGUNDA	806,16	813,01
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	826,83	833,86
ENCARGADO/ GARAJE	826,83	833,86
AUXILIAR ADMINISTRATIVO Y ALMACÉN	785,49	792,17
TELÉFONISTA	771,70	778,26

GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO:

CODUCTOR/A MECÁNICO/A	806,16	813,01
CONDUCTOR/A	792,38	799,11
CONDUC REPART. VEHIC. LIGEROS	778,60	785,22
AYUDANTE C ONDUCTOR/A MOZO/A ESPEC.	768,27	774,80
JEFE/A DE EQUIPO (CAPATAZ)	777,82	784,43
CAPITONISTA	759,68	766,14
AUX.ALMACEN/BASCULERO	759,62	766,07
MOZO ORDINARIO	733,81	740,05

GRUPO IV: PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES:

ORDENAZA	771,70	778,26
GUARDA	788,94	795,65
PERSONAL MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	751,04	757,42
CAPATAZ TALLER O JEFE DE EQUIPO	826,83	833,86
OFICIAL PRIMERA OFICIOS VARIOS	806,16	813,01
OFICIAL SEGUNDA OFICIOS VARIOS	785,49	792,17
MOZO/A ESPECIALIZADO/A TALLER	768,26	774,79
PEÓN ORDINARIO	751,04	757,42
FORMACIÓN PRIMER AÑO	682,14	687,94
FORMACIÓN SEGUNDO AÑO	695,93	701,84