

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

1966/22

JUNTA DE ANDALUCÍA**DEL. TERR. EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSF. ECON., INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES**
CONSEJERÍA DE EMPLEO, FORMACIÓN Y TRABAJO AUTÓNOMO**ANUNCIO**

Convenio o Acuerdo: **TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA**
Expediente: 04/01/0086/2022
Fecha: 20/06/2022
Asunto: **RESOLUCIÓN DE INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN**
Código: 04001505012001.

Visto el texto del **Convenio Colectivo del sector del TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA**, Código Convenio 04001505012001, suscrito con fecha 25 de mayo de 2022, de una parte por los representantes de la Asociación Provincial de Transporte Terrestre de Mercancías ASEMPAL-Almería y, de otra parte, representantes de las secciones sindicales de CCOO y de UGT y de conformidad con el Art. 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, Real Decreto 4043/82, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de Trabajo, Decreto del Presidente 3/2020, de 03 de septiembre, de la Vicepresidencia y sobre reestructuración de Consejerías, en relación con el Decreto 115/2020, de 08 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 100/2019, de 12 de febrero, por el que se regula la estructura orgánica de la Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo, y Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la organización territorial provincial de la Administración de la Junta de Andalucía

Esta Delegación Territorial de Empleo, Formación, Trabajo Autónomo, Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades

ACUERDA

PRIMERO.- Proceder a la inscripción del citado convenio en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a las partes integrantes de la Comisión. Negociadora.

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

En Almería, a veinte de junio de dos mil veintidós.

EL DELEGADO TERRITORIAL, Emilio Rafael Ortiz López.

**CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO
PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA****CAPITULO I.- NORMAS ESTRUCTURALES****Artículo 1.- Partes signatarias.**

Son partes firmantes del presente Convenio Provincial, de una parte, el Sindicato Provincial de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. y la Federación Provincial de Servicios, Movilidad y Consumo de U.G.T., como representación laboral, y, de otra parte, la Asociación Provincial de Transporte Terrestre de Mercancías de ASEMPAL-Almería, en representación empresarial.

Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación para negociar el presente Convenio.

Artículo 2.- Eficacia y alcance obligacional.

Dada la naturaleza normativa y eficacia general, que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, el presente Convenio obligará a todas las empresas y personas trabajadoras comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial.

CAPITULO II- DISPOSICIONES GENERALES**Artículo 3.- Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo Provincial de Trabajo 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 del transporte de mercancías, incluidas la actividad de mensajería que exija autorizaciones administrativas habilitantes y la de logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las 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 constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, no les será éste de aplicación si así se pacta expresamente por las representaciones de la empresa y de las personas trabajadoras afectadas.

Artículo 4.- Ámbito territorial.

Será de aplicación obligatoria para las empresas actuales o futuras comprendidas en el ámbito funcional del presente Convenio, establecidas o por establecer en la provincia de Almería, con centros de trabajo en la misma, aunque el domicilio social de la empresa radique en otra provincia.

Artículo 5.- Ámbito personal.

Se regirán por el presente Convenio Colectivo todas las personas trabajadoras de las empresas incluidas en su ámbito funcional, con las excepciones fijadas en los artículos 1.3 y 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 6.- Vigencia y duración.

El Convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOP. No obstante, el Capítulo VI será de aplicación con efectos desde el 1º de enero de 2022.

La duración del Convenio será de tres años, desde el 1º de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 7.- Pago de atrasos.

Los atrasos que se deriven de la aplicación retroactiva de los conceptos económicos del presente Convenio, se harán efectivos dentro del mes siguiente al de la fecha de su publicación en el BOP.

Artículo 8.- Denuncia.

A los efectos de su denuncia, el preaviso deberá de hacerse con una antelación mínima de un mes a la fecha de su caducidad con los requisitos formales que establece el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 9.- Compensación, absorción y garantía personal.

El capítulo de retribuciones de este Convenio, absorbe y compensa las condiciones económicas que venían aplicándose antes de su vigencia, sin perjuicio de respetarse las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual. Así mismo podrán ser absorbidas sus condiciones por cualquier otra legal, jurisdiccional, administrativa o voluntaria que pudiera establecerse en lo sucesivo en los mismos o en distintos conceptos y denominaciones.

Artículo 10.- Legislación supletoria.

Para lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, suscrito con fecha 12 de noviembre de 2010, en el Estatuto de los Trabajadores y en las demás disposiciones de general aplicación.

Artículo 11.- Vinculación a la totalidad.

Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Convenio será nulo y quedará sin efecto en el supuesto de que la jurisdicción competente anulase o invalidase alguno de sus pactos. Si se diese tal supuesto, las partes signatarias de este Convenio se comprometen a reunirse dentro de los 10 días siguientes al de la firmeza de la resolución correspondiente, al objeto de resolver el problema planteado. Si en el plazo de 45 días, a partir de la fecha de la firmeza de la resolución en cuestión, las partes signatarias no alcanzasen un acuerdo, se comprometen a fijar el calendario de reuniones para la renegociación del Convenio en su totalidad.

Artículo 12.- Comisión Paritaria.

Se constituye una Comisión con representación Paritaria, compuesta por un máximo de ocho miembros.

Los acuerdos de la Comisión se adoptarán en todo caso por unanimidad y, aquellos que interpreten el presente Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma que haya sido interpretada.

La Comisión habrá de reunirse, al menos, dos veces al año, y su funcionamiento se realizará en la forma que la misma acuerde.

Funciones. La Comisión Paritaria, tendrá las siguientes funciones:

- 1) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento del Convenio.
- 2) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.

3) A instancia de alguna de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y, a solicitud de las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones o conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación de este Convenio.

4) Cuantas otras funciones se deriven de lo estipulado en el Convenio.

Procedimiento.- Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, las partes firmantes del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, pudieran plantearse en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sea de su competencia funcional, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen al respecto. Dicho trámite se entenderá cumplido en el caso de que hubiere transcurrido un plazo de veinte días hábiles sin que haya emitido resolución o dictamen.

Las cuestiones que en el marco de sus competencias se promuevan ante la Comisión Paritaria habrán de formularse por escrito, debiendo tener como contenido mínimo:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que entienda le asisten al proponente.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión.

Al escrito podrán acompañarse cuantos documentos se entiendan necesarios para la mejor comprensión y resolución del asunto.

Por su parte, la Comisión Paritaria, podrá recabar una mayor información o documentación, cuando lo estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo no superior a diez días hábiles al proponente.

La Comisión Paritaria, recibido el escrito o, en su caso, completada la información o documentación pertinentes, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión planteada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen.

Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución o dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

CAPITULO III.- DEL PERSONAL

Artículo 13.- Principios generales.

La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 14.- Movilidad funcional.

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes al II Acuerdo General, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional. Podrá igualmente efectuarse la movilidad funcional entre categorías profesionales que, por concurrir las circunstancias previstas en el artículo 22.3 del Estatuto de los Trabajadores, hayan sido declaradas equivalentes por la Comisión Paritaria del citado Acuerdo General.

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

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su categoría profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

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

Artículo 15.- Clasificación general.

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificará en alguno de los siguientes Grupos Profesionales.

GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO.

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

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

— **Director/a de Área o Departamento.**- Es la persona trabajadora que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos, sin existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

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

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el 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/a, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

— **Jefe/a de Servicio.**- El que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

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

— **Titulado/a de Grado Medio.**- Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

— **Jefe/a de Sección.**- Es la persona 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.

— **Jefe/a de Negociado.**- Es el que, al frente de un grupo de empleados y dependiendo o no de un Jefe de Sección, dirige la labor de su. Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría los Analista de sistemas informáticos.

— **Jefe/a de tráfico de Primera.**- Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de 50 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.

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

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

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

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

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

GRUPO II: PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN.

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras que en las distintas dependencia 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:

— **Oficial de 1ª.**- Es la persona trabajadora 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 y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados/as administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

- **Oficial de 2ª.-** Pertenecen a esa categoría aquéllos/as que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

- **Auxiliar.-** Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.
- **Telefonista.-** Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

GRUPO III.- PERSONAL DE MOVIMIENTO.

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

- **Encargado/a de Almacén.-** Es la persona trabajadora, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlos ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.
- **Jefe/a de Equipo.-** Es la persona trabajadora 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/as y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe/a inmediato: también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/a General y Encargado/a de Almacén. Las personas trabajadoras encuadradas en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

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

- **Encargado/a de Garaje, campas y otras dependencia.-** Es la persona responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.
- **Conductor/a mecánico.-** Es la persona trabajadora 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 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.

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

Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los/as conductores/as 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 sobre obligaciones específicas de los/las conductores/as.

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

Obligaciones específicas de los/as conductores/as, comunes a las categorías profesionales de conductores/as mecánicos/as y conductores/as.

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:

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

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

— **Personal de mensajería urbana.-** Es la persona trabajadora cuya actividad consiste en la realización de los servicios de recogida, trámite, custodia, transporte y entrega de documentos, mercancías y pequeña paquetería en general, dentro del casco urbano en el que radica su centro de trabajo, siempre que utilice para ello, como medio de locomoción, un ciclomotor o bicicleta, o los medios públicos de transporte urbanos, o bien realice el servicio andando, cuando las distancias a recorrer razonablemente lo permitan.

— **Capitonista.-** Es la persona trabajadora 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.

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

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

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.

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

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

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

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo/a especializado/a-carretillero/a, excepto de forma esporádica y no cotidiana: es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

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

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

- **Auxiliar de almacenero-basculero/a.-** Se clasifica en esta categoría al 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.
- **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.

GRUPO IV.- PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.

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

- **Ordenanza.-** Es la persona 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.
- **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.
- **Personal de mantenimiento y limpieza.-** Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.
- **Jefe/a de equipo de taller.-** Es el que, a las órdenes directas de un Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, 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.
- **Oficial de 1ª de oficios.-** Se incluye en esta categoría a aquéllos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.
- **Oficial de 2ª de oficios.-** Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.
- **El Carpintero/a de Mudanzas y Guardamuebles.-** que es el/la operario/a 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.
- **Mozo/a especializado/a de taller.-** Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.
- **Peón.-** Es aquella persona trabajadora cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo.

Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

CAPITULO IV.- CONTRATACIÓN, PROMOCIÓN EN EL TRABAJO, PERIODO DE PRUEBA Y FORMACIÓN PROFESIONAL

Artículo 16.- Contratación.

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes. Si no existe contrato escrito en el que

se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito a la persona trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél 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 las personas trabajadoras en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

Artículo 17.- Modalidades de contratación.

— Contratos de duración determinada por circunstancias de la producción.

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores en redacción dada al mismo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se modifica la duración máxima de los contratos que se formalicen o se encuentren en vigor a la firma del presente Convenio, celebrados por circunstancias de la producción, entendiéndose por tal el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generen un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

La duración máxima de estos contratos será de doce meses, computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización.

En caso de que se concierte por un plazo inferior a doce meses podrá ser prorrogado mediante acuerdo de las partes, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicho límite máximo.

— Contrato a tiempo parcial.

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 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.

La distribución y forma de realización de las horas complementarias pactadas deberá atenerse a lo establecido en el pacto de horas complementarias, respetando en su caso la regulación establecida en el convenio colectivo de ámbito territorial inferior aplicable.

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.

Régimen común de los contratos de duración determinada y contratos a tiempo parcial.

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

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.

— Contrato de relevo.

Las contrataciones realizadas bajo la modalidad del contrato de relevo se ajustarán 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.

— Contrato fijo discontinuo.

Las empresas y las personas trabajadoras sujetas al presente Convenio colectivo, podrán concertar contratos de trabajo por tiempo indefinido fijo-discontinuo, bajo cualquiera de las modalidades a las que se refiere el artículo 16 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, siendo normas comunes aplicables a la contratación fija discontinua, las siguientes:

A) El contrato se deberá formalizar por escrito y deberá reflejar los elementos esenciales de la actividad laboral, entre otros, la duración del periodo de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrán figurar con carácter estimado, sin perjuicio de su concreción en el momento del llamamiento.

B) Criterios objetivos y formales por lo que debe regirse el llamamiento de las personas fijas discontinuas.

Las personas trabajadoras fijas discontinuas serán llamadas según las necesidades del servicio, por riguroso orden de antigüedad dentro de los diferentes grupos profesionales que se relacionan en el art. 15 del presente Convenio Colectivo cada vez que lo requiera la actividad de que se trate.

El llamamiento deberá realizarse mediante carta certificada con acuse de recibo, remitida al domicilio de la persona trabajadora comunicado por ésta y reflejado en su contrato de trabajo o por cualquier otro medio que permita dejar constancia de la debida notificación a la persona interesada. A tal fin, se entiende como notificación válida, la

efectuada a la cuenta de correo electrónico comunicada por la persona trabajadora la cual deberá reflejarse en el contrato de trabajo o la que se realice a través de cualquier medio o cuenta de mensajería instantánea efectuada a dispositivo fijo o móvil que igualmente se designe por la persona trabajadora.

El llamamiento deberá notificarse con una antelación mínima de 7 días naturales al inicio de la prestación del servicio. La persona trabajadora está obligada a notificar cualquier cambio de domicilio respecto del designado inicialmente, no siendo imputable a la empresa la imposibilidad de efectuar el llamamiento por resultar el domicilio desconocido.

Igualmente, la persona trabajadora deberá notificar el cambio que pueda producirse en la/s cuenta/s de correo electrónico consignadas en el contrato de trabajo o en cualquier otro medio mensajería instantánea designado por esta al objeto de efectuar las notificaciones de los llamamientos. Igualmente, en caso de no haberse comunicado el cambio resultando imposible efectuar el llamamiento tal circunstancia no será imputable a la empresa.

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

Ante la falta de llamamiento por parte de la empresa, la persona trabajadora podrá reclamar en procedimiento de despido ante la jurisdicción social, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este en el supuesto de que deba realizarse en una fecha determinada o desde que tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Se entenderá que la persona trabajadora renuncia a su puesto de trabajo en la empresa si no se incorpora al mismo en la fecha para la que se le ha convocado en el llamamiento.

Las personas trabajadoras contratadas como fijas discontinuas no suscribirán contratos cada vez que inicien la actividad, siendo suficiente para ello su alta en la Seguridad Social, causando baja en la misma cuando haya desaparecido la necesidad que motivó la prestación de su servicio.

C) Los contratos fijos discontinuos que se celebren bajo cualquiera de las modalidades establecidas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, podrán formalizarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

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

En los contratos fijos discontinuos, a tiempo parcial, o mediante acuerdo posterior a la celebración el contrato, se podrán establecer pactos de horas complementarias en número no superior al 50% de la jornada ordinaria contratada, excepción hecha de aquellos contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial cuya jornada sea inferior a 10 horas semanales en cómputo anual.

La persona trabajadora fija discontinua a tiempo parcial deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de un día.

D) El cálculo de la antigüedad de las personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos previstos del devengo del complemento de antigüedad establecido en el artículo 31 del presente Convenio, se efectuará computando tanto los períodos de prestación de servicios como los de inactividad, desde el inicio de la relación laboral.

Por lo que se refiere a las modalidades de contratos fijos discontinuos, se establecen las siguientes:

- Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada: Será aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal y se encuentre sujeta a una variación periódica, cíclica y predecible en un periodo inferior o igual a un año, ya sea durante períodos de tiempo alternos o continuados.
- Contratos fijos-discontinuos para la realización de trabajos no estacionales o no vinculados a actividades productivas de temporada, de prestación intermitente que tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados: Serán aquellos que respondan a la existencia de una necesidad productiva temporal e intermitente, es decir, a intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo dotados de cierta homogeneidad que se encuentre sometida a un período de ejecución cierto, estén o no determinados.
- Contratos fijos-discontinuos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa: En el supuesto de formalización de contratos fijos discontinuos para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contrata, subcontratas y/o concesiones administrativas, la duración del de/los periodos de actividad y en consecuencia, del/de los llamamiento/s vendrá/n determinado/s bien por el/los período/s de ejecución de la contrata, subcontrata o concesión administrativa a la que responda la contratación de la persona fija discontinua, o en su caso, por las posibles ampliaciones de servicios que puedan producirse durante el desarrollo de la contrata/ subcontrata o concesión.

Los períodos de inactividad en el supuesto de contratos fijos discontinuos suscritos para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de contrata/subcontratas mercantiles y concesiones administrativas, podrán extenderse a un plazo máximo de seis meses.

Artículo 18.- Fomento de la Contratación Indefinida.

Con objeto de facilitar el empleo estable a la vez que se potencia la iniciativa empresarial, las empresas podrán acceder a las bonificaciones de la Seguridad Social a la contratación establecidas, así como a los incentivos a la creación de empleo estable previstos por la Junta de Andalucía.

Artículo 19.- Preaviso de extinción de contrato, propuesta de liquidación y finiquito.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo realizan, las personas trabajadoras 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 siete 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 periodo de preaviso dará derecho a la empresa a detraer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

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

El preaviso de extinción del contrato, cuando proceda, deberá ir acompañado de una propuesta de liquidación, debiéndose ajustar a los modelos de los anexos del presente Convenio III y IV.

El recibo de finiquito de la relación laboral deberá ser conforme al modelo que figura como anexo V de este Convenio.

El recibo de finiquito que será expedido por la Organización Patronal, tendrá validez únicamente dentro de los quince días naturales siguientes a la fecha en que fue expedido.

Una vez firmado por la persona trabajadora, el recibo de finiquito surtirá los efectos liberatorios que le son propios.

La persona trabajadora, podrá estar asistida por un representante de las personas trabajadoras en el acto de la firma del recibo de finiquito.

Los modelos a que se hace mención en los párrafos precedentes, correspondientes a los anexos III, IV y V de este Convenio, serán editados por ASEMPAL, siendo los únicos válidos a efectos legales.

Artículo 20.- Promoción profesional.

La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de las personas trabajadoras en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básico del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de Empresa o Delegados/as de Personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

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 las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 21.- Contratación de personas con discapacidad.

Las empresas que empleen a un número de 50 o más personas trabajadoras vendrán obligadas a que de entre ellos, al menos, el 2 por 100 sean personas trabajadoras con discapacidad. El cómputo mencionado anteriormente se realizará sobre la plantilla total de la empresa correspondiente, cualquiera que sea el número de centros de trabajo de aquélla y cualquiera que sea la forma de contratación laboral que vincule a las personas trabajadoras de la empresa. Igualmente se entenderá que estarán incluidos en dicho cómputo las personas trabajadoras con discapacidad que se encuentren en cada momento prestando servicios en las empresas, en virtud de los contratos de puesta a disposición que las mismas hayan celebrado con empresas de trabajo temporal.

De manera excepcional, las empresas podrán quedar exentas de esta obligación, de forma parcial o total, siempre que se apliquen las medidas alternativas que se determinen reglamentariamente. Dicha opción deberá ser comunicada a la autoridad laboral.

Para garantizar la plena igualdad en el trabajo, el principio de igualdad de trato no impedirá que se mantengan o adopten medidas específicas destinadas a prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por motivo de o por razón de discapacidad, estando las empresas obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para la empresa.

Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa.

Artículo 22.- Empresas de Trabajo Temporal.

Las partes signatarias del presente Convenio velarán por que, en el ámbito funcional del mismo, se garantice el más exacto cumplimiento de la normativa aplicable a las Empresas de Trabajo Temporal, por lo que, de conformidad a lo establecido en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley 14/1994, en la redacción dada por el Real Decreto-Ley 16/2013, la utilización de los contratos de puesta a disposición se limitará a los supuestos y con la duración siguientes:

1.- Supuestos.- Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar contratos de que tenga por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido o el desempeño de una actividad laboral destinada a obtener una práctica adecuada al correspondiente nivel de estudios conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Igualmente la empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con la persona trabajadora un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresa usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición de las personas trabajadoras por escrito y dando cumplimiento a los requisitos establecidos para cada modalidad contractual.

2.- Duración.- En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en los artículos 11 y 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 12.3 de la citada Ley 14/1994 en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que la persona trabajadora, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación a la persona trabajadora, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

En todo lo no previsto en el presente artículo, se estará a lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal, en su última redacción.

Artículo 23.- Periodo de prueba.

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

Durante el período de prueba la persona trabajadora 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 la persona trabajadora haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

CAPITULO V.- TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 24.- Jornada laboral.

La jornada ordinaria será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, que nunca sobrepasará las 1826 horas con veintisiete minutos, distribuidas de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijan en este mismo artículo.

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 las personas trabajadoras 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 el presente Convenio.

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

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 fijan en el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo 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.

Comienzo y Fin de Jornada.

La jornada laboral empezará a contarse en los lugares señalados y momento en el que la persona trabajadora comienza a realizar las operaciones precisas para la toma del servicio, y se dará por concluida cuando termine la jornada efectiva o las faenas complementarias que deban de realizarse para dejar el servicio en las condiciones que señalan las normas complementarias.

Jornada de trabajo de las personas trabajadoras móviles.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de las personas trabajadoras 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 902/2007, de 6 de julio.

No obstante, en el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, se estará a lo que resulte de la renegociación a la que se refiere el artículo 28.1 del II Acuerdo General, de conformidad con lo previsto en el artículo 7.5 del mismo.

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 las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras 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 el período de referencia establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 para el límite máximo de veinte horas semanales de las horas de presencia, será de dos meses.
- b) Las horas de presencia se compensarán con tiempos de descanso retribuido equivalentes, o se retribuirán 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 la persona trabajadora 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) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los períodos durante los cuales la persona trabajadora 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/la 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.
- f) 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/la conductor/a 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 la persona trabajadora 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 la persona trabajadora. Serán considerados trabajo efectivo los tiempos de dichos períodos en los que la persona trabajadora realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.
- g) Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los períodos durante los cuales la persona trabajadora acompañe a un vehículo transportado en trasbordador 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.
- h) En el tiempo de trabajo de las personas trabajadoras móviles se incluirán todas las horas trabajadas para una o más empresas en el período considerado. A tal efecto las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del II Acuerdo General, en el momento de la contratación de la persona trabajadora –o, si no lo hubiere hecho ya, en el plazo de un mes desde su entrada en vigor para las personas trabajadoras que en tal momento tenga empleados/as–, solicitará por escrito al trabajador el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga efectuar para otras empresas, teniendo la persona trabajadora que facilitar estos datos por escrito.

La persona trabajadora no podrá prestar trabajo alguno para otras empresas 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 la persona trabajadora la realización de trabajos para otra empresa, habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

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 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 las personas trabajadoras, hasta donde éstas últimas alcancen.

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

- a) Las personas trabajadoras móviles que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.
- b) Las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora, ésta 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora 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 de la persona trabajadora.
- h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengán aplicándose en las empresas.

Regulación de las horas extraordinarias.-

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria fijada en este Convenio 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 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 las personas trabajadoras.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, las personas trabajadoras 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.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

Artículo 25.- Calendario laboral.

De conformidad a lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y en la Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, salvo para el personal de movimiento, las empresas del sector elaborarán anualmente el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, en el que se fijen los criterios de distribución de la jornada pactada entre los representantes de las personas trabajadoras y la empresa, en el que se fijará: horario de trabajo, descanso durante la jornada, descanso semanal, días festivos y otros días inhábiles, en su caso.

Artículo 26.- Vacaciones.

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural y serán retribuidas en función del salario base, antigüedad y plus convenio. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En ningún caso, comenzarán a disfrutarse en el día que tenga designado la persona trabajadora para el descanso semanal.

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.

Se confeccionará un calendario de vacaciones anual, donde se dé a conocer a las personas trabajadoras su período de disfrute con una antelación de dos meses como mínimo. En las empresas donde las personas trabajadoras deleguen en sus representantes legales la facultad de negociación del calendario de vacaciones, serán estos de acuerdo con la empresa los que acuerden el período o períodos de disfrute de las mismas. En caso contrario se estará a lo dispuesto en el artículo 38.2 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 38.3 del Estatuto de los Trabajadores y en tanto en cuanto éste mantenga su vigencia y redacción actual, cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo derivado del descanso por maternidad y paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de

la incapacidad temporal o a la del disfrute del descanso, 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, la persona trabajadora 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 27.- Licencias y permisos.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La persona trabajadora podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Así mismo, las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio dispondrán de un día de licencia por asuntos propios, previa solicitud a la empresa con cuarenta y ocho horas de antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla. Su disfrute no podrá coincidir con el día anterior o posterior al del inicio o fin de las vacaciones.

Licencias no retribuidas. Las personas trabajadoras podrán disponer de una licencia de dos días sin retribuir cuando se trate de un desplazamiento dentro de Europa y de cuatro días para el resto del mundo, en caso de enfermedad grave o fallecimiento de un familiar.

También, podrán disponer de una licencia de cinco días sin retribuir, previa solicitud a la empresa con suficiente antelación, no debiendo concurrir más del 5% de la plantilla.

CAPITULO VI.- CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 28.- Retribuciones.

Las retribuciones del personal comprendido en el presente Convenio estarán constituidas por el salario base y sus complementos, así como por las percepciones no salariales que se reflejan en los artículos siguientes, y corresponden a la jornada normal de trabajo a que se refiere el artículo 24. En consecuencia, el personal con jornada reducida o que trabaje por horas, percibirá sus retribuciones proporcionales al tiempo de trabajo.

Artículo 29.- Salario base.

Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Cálculo del Salario Diario para las categorías profesionales con grupo de cotización comprendido entre el 8 y el 11.-

Habida cuenta que, en la tabla salarial anexa al vigente Convenio, los salarios base se expresan con carácter mensual, para los grupos de cotización comprendidos entre el 8 y el 11, ambos inclusive, sujetos a salario diario, éste se obtendrá dividiendo el salario mensual que se señala en el indicado anexo entre 30.

Tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas voluntariamente por las empresas con arreglo a las disposiciones vigentes, respetando, en todo caso, la necesaria jerarquía del personal en cuanto a grupos profesionales.

Artículo 30.- Abono de salarios.

El sueldo base en su proporción mensual y los complementos salariales de devengo mensual se abonarán por meses vencidos, dentro de los cinco primeros días de cada mes, mediante transferencia bancaria, cheque u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito o en moneda de curso legal.

La persona trabajadora tendrá derecho a percibir entregas a cuenta del trabajo realizado, con el límite máximo del 90 por ciento de los jornales o sueldo devengados.

Respecto al recibo de salarios se estará a lo previsto en la Orden de 27 de diciembre de 1994.

Artículo 31.- Antigüedad.

1.- El personal al que afecta el presente Convenio, percibirá aumentos periódicos por años de servicio, consistentes en el abono como máximo de dos bienios y dos quinquenios.

El importe establecido para cada bienio o quinquenio vencido, será el que figura en la tabla de salarios anexa al presente Convenio.

2.- Lo dispuesto en el número anterior se entiende sin perjuicio de que las personas trabajadoras que disfrutasen de unas condiciones más beneficiosas mantengan, como derecho adquirido, el exceso que vengán percibiendo sobre lo dispuesto en el número 1 del presente artículo.

Artículo 32.- Plus convenio.

Se mantiene con carácter general el plus convenio consistente en la cuantía que se fije para cada categoría en la correspondiente columna del anexo adjunto al presente Convenio.

Artículo 33.- Gratificaciones extraordinarias.

Las empresas pagarán a todo el personal tres gratificaciones extraordinarias tomando en consideración el salario base del presente Convenio más antigüedad correspondiente y el plus de Convenio.

- a) 30 días, y antes del 30 de junio de cada año.
- b) 30 días, y antes del 15 de diciembre de cada año.
- c) 30 días, y antes del 15 de marzo de cada año, pagada en una sola vez en concepto de paga de beneficios.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, las gratificaciones extraordinarias podrán prorratearse en las doce mensualidades.

Artículo 34.- Bolsa de vacaciones.

La empresa abonará a todas las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, en concepto de bolsa de vacaciones, la cantidad de 87,77 euros anuales durante 2022, efectuándose el pago de dicha suma con anterioridad al inicio de las vacaciones.

La cantidad de la bolsa de vacaciones durante 2023 será de 89,96 euros anuales y de 92,21 euros anuales durante 2024.

Artículo 35.- Plus de nocturnidad.

El personal que preste sus servicios entre las veintidós y las seis horas percibirá un suplemento nocturno cuya cuantía queda fijada en 1,32 euros por hora durante 2022 y siempre que trabaje dos horas dentro de dicho periodo.

La cuantía de este plus será de 1,36 euros por hora durante 2023 y de 1,39 euros por hora durante 2024.

Artículo 36.- Plus de Conductor/a-perceptor/a.

Los/las conductores/as o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten, así como los conductores/as-repartidores/as de mercancía fraccionada, percibirán un plus de puesto de trabajo consistente en el 20% de su salario base.

Este plus no se percibirá mientras dure cualquiera de las causas de suspensión del contrato de trabajo previstas en el artículo 45 del Estatuto de los Trabajadores ni durante el período vacacional.

Artículo 37.- Plus de peligrosidad, penosidad y toxicidad.

Se mantiene dicho plus, consistente en el 20% del salario base del presente Convenio, que se abonará a los conductores y en su caso a los ayudantes de líquidos inflamables y mercancías peligrosas. También lo percibirán los pintores y los/las conductores/as de camiones grúa, así como los/las conductores/as y ayudantes que transporten y manipulen graneles que produzcan polvo.

Artículo 38.- Horas extraordinarias, estructurales y de presencia.

El valor pactado de las horas extraordinarias, estructurales y de presencia en las distintas categorías profesionales arrojan los importes que figuran en el anexo del presente Convenio. No obstante, las personas trabajadoras que vinieran percibiendo un mayor importe continuarán percibiéndolo, en tanto supere los valores que figuran en el citado anexo.

Artículo 39.- Plus de personal de talleres de empresas de transporte.

El personal de talleres (mecánicos, lavacoches y mozos), percibirán un plus compensatorio por una mayor productividad debida a la realización esporádica de reparaciones de vehículos por trabajos de carácter comercial frente al público, reparando, manteniendo o conservando los vehículos y material de la empresa o de terceros, tanto en los talleres como con salidas a los lugares en que se produzcan las averías objeto de reparación. Su cuantía será de 5,27 euros por día trabajado durante 2022, de 5,40 euros durante 2023 y de 5,54 durante 2024.

Artículo 40.- Engrase y limpieza.

Los/las conductores/as de las empresas que voluntariamente realicen el engrase, lavado o limpieza de vehículos, percibirán un suplemento mensual de 41,40 euros durante 2022, de 42,44 euros durante 2023 y de 43,50 euros durante 2024.

Artículo 41.- Plus de transporte.

Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio, percibirán por este concepto de carácter extra-salarial la cantidad de 35,47 euros mensuales durante 2022, salvo en el período vacacional. Para 2023, la cantidad será de 36,36 euros mensuales y de 37,26 euros mensuales durante 2024.

Artículo 42.- Quebranto de moneda.

Los conductores o ayudantes que tengan que cobrar los portes de las mercancías que transporten y los cobradores de facturas, percibirán en concepto de quebranto de moneda el importe de 1,25 euros por día trabajado durante 2022. Para 2023, la cantidad será de 1,28 euros por día trabajado y de 1,31 euros por día trabajado durante 2024.

Artículo 43.- Dietas.

El importe de las dietas no podrá superar las cantidades a que ascienden las asignaciones para gastos normales de manutención y estancia que se señalan en el artículo 9 del R.D. 439/2007, por el que se aprueba el Reglamento del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, o las que determine la disposición que lo modifique o sustituya, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior a las cantidades que se indican a continuación:

Dietas en Servicios Internacionales e Interprovinciales.- El importe de las dietas en estos servicios será durante 2022 de 53,03 euros: comida, 18,56 euros: cena, 18,56 euros y pernoctación y desayuno 15,91 euros.

Durante 2023, el importe de las dietas en estos servicios será de 54,35 euros: comida, 19,02 euros: cena, 19,02 euros y pernoctación y desayuno 16,31 euros.

Durante 2024, importe de las dietas en estos servicios será de 55,71 euros: comida, 19,49 euros: cena, 19,49 euros y pernoctación y desayuno 16,72 euros.

Dietas en Servicios Provinciales.- En los servicios de ámbito provincial, el importe de las dietas será durante 2022 de 34,82 euros al día, distribuidas en: 12,16 euros comida, 12,16 euros cena y 10,50 euros pernoctación y desayuno.

Durante 2023, el importe de las dietas será de 35,69 euros al día, distribuidas en: 12,46 euros comida, 12,46 euros cena y 10,77 euros pernoctación y desayuno.

Durante 2024, el importe de las dietas será de 36,58 euros al día, distribuidas en: 12,77 euros comida, 12,77 euros cena y 11,04 euros pernoctación y desayuno.

Destacamento.- En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85 por ciento de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración la persona 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.

Se entiende por destacamento el cambio temporal de residencia de un trabajador a otra población para atender los asuntos del servicio que se le encomienda.

Artículo 44.- Ayuda de comida en plaza.- Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse las circunstancias de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicios, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar la persona trabajadora su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del 75 % de la dieta correspondiente al almuerzo, salvo que otra cosa se disponga en acuerdos de empresa.

Artículo 45.- Anticipos.

Las empresas del sector deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre con alguna necesidad apremiante o inaplazable y cuente con el informe favorable de los representantes de las personas trabajadoras, miembros del Comité de Empresa, Delegados/as de Personal o Representantes Sindicales.

Ninguna persona trabajadora podrá solicitar anticipos por valor superior al salario que representen dos mensualidades, ni pedir ningún otro nuevo, mientras tenga el anterior pendiente de liquidación.

El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los salarios correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada. En los meses que la persona trabajadora esté de baja no se hará esta deducción.

Si la persona trabajadora decidiera extinguir su relación laboral con la empresa, tendría que reintegrar las cantidades anticipadas o bien continuar dicha relación hasta finiquitar la deuda contraída con la empresa.

Artículo 46.- Incapacidad temporal.

En la situación de incapacidad temporal, en todas sus contingencias, la empresa abonará al trabajador afectado, la diferencia entre la indemnización que perciba por la Seguridad Social, y el 100% del salario base más antigüedad y pluses que correspondan, desde el 1º día en caso de accidente de trabajo y desde el día 15 en caso de enfermedad o accidente no laboral. También desde el primer día en caso de hospitalización o intervención quirúrgica. El pago de la prestación económica a que se alude será por un plazo de doce meses.

Artículo 47.- Póliza de accidente.

Las empresas se comprometen a contratar póliza de seguros que cubra los riesgos de muerte o gran invalidez e invalidez en grado de incapacidad permanente absoluta por causa de accidente laboral, en favor de sus beneficiarios de la Seguridad Social o, en su caso, sus herederos legales, a formalizar dentro de los 60 días siguientes a la publicación del Convenio en el B.O.P., entrando en vigor esta cobertura después de 60 días de dicha publicación.

El importe de la indemnización será de 33.045 € durante toda la vigencia del Convenio colectivo. En lo sucesivo, el importe de la indemnización se revalorizará automáticamente mediante la aplicación del porcentaje que se corresponda con el incremento de las pensiones mínimas fijado en los Presupuestos Generales del Estado en cada ejercicio.

La contratación de la póliza se hará por un período de un año, renovándose de acuerdo con la cuantía pactada en la negociación del Convenio Colectivo. Los representantes de las personas trabajadoras tendrán acceso a la información que demanden con respecto a las entidades contratadas.

Artículo 48- Cláusula de descuelgue.

El presente convenio colectivo obliga a todas las empresas y personas trabajadoras incluidas dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.

Sin perjuicio de lo anterior, por acuerdo entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder,

previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del citado texto legal, a inaplicar el régimen salarial previsto en este convenio colectivo, cuando la situación y perspectivas económicas de la empresa pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo en la misma.

En los supuestos de ausencia de representación legal de las personas trabajadoras en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el citado artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del órgano de representación de las personas trabajadoras o de la comisión a que se refiere el párrafo precedente.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a las que se ha hecho referencia, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.

El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones retributivas aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa. El acuerdo de inaplicación y la programación de la recuperación de las condiciones salariales no podrán suponer el incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones retributivas por razones de género. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

De no existir acuerdo, con carácter previo a la utilización de la vía administrativa o jurisdiccional competente, será necesario acudir a los procedimientos de mediación establecidos al efecto en el SERCLA.

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

El acuerdo de inaplicación deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPITULO VII.- SALUD Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Artículo 49.- Seguridad y salud laboral.

Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio, 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 consideraciones de carácter general sobre salud y prevención de riesgos laborales se estipula que:

- 1.- Las empresas realizarán la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras.
- 2.- En todo caso, los planteamientos, actuaciones y medidas que, conjuntamente, empresas y trabajadores pongan en ejecución, sin condicionar la actividad, irán dirigidas a la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo para elevar el nivel de protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.
- 3.- Las personas trabajadoras 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.
- 4.- 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 las personas trabajadoras interesadas y/o de sus representantes.
- 5.- En los términos establecidos en la normativa vigente, las empresas garantizarán a las personas trabajadoras 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 la persona trabajadora preste su consentimiento, con las excepciones que, en su caso, pudiera acordar la Comisión Paritaria de este II Acuerdo General de conformidad con lo previsto en el artículo 7.4 del mismo. Se prestará especial atención a los reconocimientos específicos de la mujer, en caso de maternidad y de las personas trabajadoras con la categoría profesional de conductor/a. Los resultados de la revisión médica serán comunicados a las personas trabajadoras 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 las personas trabajadoras, sin que pueda facilitarse a la empresa o a otras personas sin consentimiento expreso de la persona trabajadora. No obstante lo anterior, la empresa 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 de la persona trabajadora para el desempeño del puesto de trabajo o con la necesidad de introducir o mejorar las medidas de protección y prevención, a fin de que puedan desarrollar correctamente sus funciones en materia preventiva.
- 6.- 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, la empresa deberá adoptar las medidas contempladas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- 7.- 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.
- 8.- Las personas trabajadoras 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.

9.- En las empresas o centros de trabajo que cuenten con seis o más trabajadores, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes y de la representación especializada que regula la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

10.- Los/as Delegados/as de Prevención serán designados por y entre los representantes del personal, con arreglo a la siguiente escala:

- Hasta 49 personas trabajadoras: 1 Delegado/a de Prevención.
- De 50 a 100 personas trabajadoras: 2 Delegados/as de Prevención.
- De 101 a 500 personas trabajadoras: 3 Delegados/as de Prevención.
- De 501 a 1000 personas trabajadoras: 4 Delegados/as de Prevención.

En las empresas de hasta treinta personas trabajadoras el/la Delegado/a de Prevención será el Delegado/a de Personal.

En las empresas de treinta y uno a cuarenta y nueve trabajadores habrá un Delegado/a de Prevención que será elegido por y entre los/las Delegados/as de Personal.

Artículo 50.- Indumentaria.

Será obligación de la empresa proporcionar a las personas trabajadoras la ropa y prendas de seguridad necesarias para el ejercicio de su profesión, de conformidad con la legislación vigente.

Al personal de movimiento se le dotará de un equipo de verano, consistente en dos camisas y dos pantalones, y otro equipo de invierno consistente en dos pantalones, dos camisas y dos jerséis.

Cada dos años se le dotará de una prenda de abrigo (cazadora, anorak, etc.).

Al personal de talleres se le dotará de dos monos ligeros en verano y dos de invierno, así como botas de seguridad.

Cuando la persona trabajadora por causa extraordinaria tenga deteriorada alguna de las prendas antes mencionadas, se le cambiará por una nueva, previa justificación del incidente.

CAPITULO VIII.- GARANTÍA SINDICAL.

Artículo 51.- Derechos y responsabilidades sindicales.

Las empresas y personas trabajadoras afectadas por el presente Convenio reconocen y se comprometen a ejercer los derechos y responsabilidades sindicales regulados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical y, en lo no previsto por ésta, en el Estatuto de los Trabajadores. Respecto a la acumulación de horas sindicales, en cada empresa se determinará el o los miembros del Comité de Empresa en quienes se concentren dichas horas en los términos establecidos tanto en dicha Ley como en el Estatuto de los Trabajadores. También se podrán acumular las horas sindicales que correspondan a cada delegado/a de personal o miembro del Comité de Empresa por periodo de tres meses.

La utilización de las horas sindicales deberá comunicarse con 48 horas de antelación a su disfrute, siempre que sea posible.

Artículo 52.- Cuota sindical.

A requerimiento de las personas trabajadoras afiliadas a las Centrales Sindicales que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de las personas trabajadoras el importe de la cuota sindical correspondiente. La persona trabajadora interesada en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que expresará con claridad la orden de descuento, la Central a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de la cuenta o libreta de la entidad bancaria a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario. La empresa entregará copia de la transferencia a la representación de las personas trabajadoras.

Artículo 53.- Secciones sindicales.

Para la constitución de secciones sindicales se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Artículo 54.- Partes de trabajo.

Para que el Comité de Empresa tenga plenas garantías en la defensa de los hechos, en los partes de los conductores se debe de especificar con claridad cualquier anomalía observada o avería ocasionada en los vehículos y motivos que han dado lugar a ella. Así mismo el personal de taller debe de especificar en la hoja de trabajo todo aquel trabajo que haya realizado diariamente, detallando el horario empleado en el mismo.

Los representantes sindicales tendrán acceso a los mismos y las personas trabajadoras, previa solicitud a la empresa, tendrán derecho a que les sea facilitada una copia de su parte.

Artículo 55.- Canon de negociación.

Con el fin de atender económicamente la gestión de los sindicatos representados en la Comisión. Negociadora, las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, podrán hacer efectiva la cuantía que se establezca por dichos sindicatos, en concepto de canon de negociación. En todo caso se respetará la voluntad individual de la persona trabajadora.

La empresa procederá a su descuento sobre los salarios, con los requisitos expuestos para el descuento de la cuota sindical, de aquellas personas trabajadoras interesadas en la realización de tal operación.

CAPITULO IX.-MEJORAS SOCIALES.**Artículo 56.- Privación del carnet de conducir.**

1. En las empresas de veinticinco o más trabajadores, 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. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor 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 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, 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.

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.

3. Lo previsto en este artículo será de aplicación en caso de que no se haya establecido alguna regulación sobre esta materia en acuerdos de empresa.

Artículo 57.- Jubilación.***Jubilación anticipada y parcial.***

Las personas trabajadoras podrán acogerse a la jubilación anticipada en los supuestos y condiciones previstos en el artículo 208 de la Ley General de la Seguridad Social, así como a la jubilación parcial anticipada regulada en los artículos 12.6 del Estatuto de los Trabajadores y 215 de la citada Ley General de la Seguridad Social.

Jubilación forzosa y promoción del empleo estable.

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector, así como la colocación de jóvenes trabajadores. Con esta finalidad, se establece que la jubilación será forzosa, salvo pacto en contrario entre la empresa y cada uno de las personas trabajadoras interesadas, al cumplir éstos los 65 años de edad, siempre que tengan cubierto el período de carencia necesario para tener derecho a pensión de la Seguridad Social no inferior al 75 por ciento de la base reguladora de la prestación: en caso contrario, la jubilación forzosa se producirá en el momento en que se alcance derecho a pensión en el referido porcentaje.

Será requisito necesario para la aplicación de lo establecido en el párrafo anterior que, con ocasión de la jubilación forzosa de la persona trabajadora, se dé alguna de las circunstancias siguientes: a) que la empresa haya mantenido el número de empleos indefinidos, considerando su promedio mensual del año natural en curso, con respecto al año anterior: b) que la empresa convierta, previa o simultáneamente a la jubilación, un contrato de duración determinada en indefinido: c) que, previa o simultáneamente a la jubilación, contrate con carácter indefinido a un trabajador desempleado.

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 las personas trabajadoras en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar de la persona trabajadora se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras, 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 trabajador 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 de la persona trabajadora, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

CAPITULO X.-ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Artículo 59.- La organización del trabajo.

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

Artículo 60.- Obligaciones de la persona trabajadora.

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

Artículo 61.- Principio de buena fe y no discriminación.

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

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

Artículo 62.- Sistema de remuneración con incentivo.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la Dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de las personas trabajadoras en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de las personas trabajadoras, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para las personas trabajadoras afectadas, y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 63.- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Cuando existan probadas razones técnicas, organizativas o productivas, podrán acordarse modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario.
- Distribución del tiempo de trabajo
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.

Para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, tanto las de carácter individual como colectivo, se seguirá el trámite establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, en cada caso.

Artículo 64.- Personal con capacidad disminuida.

En los casos de disminución de facultades de una persona trabajadora, las empresas de transportes, por iniciativa propia o a petición de la persona trabajadora, podrán disponer el pase de éste a una categoría inferior o superior o a otro grupo profesional, destinándolo a un quehacer compatible con sus aptitudes.

Para efectuar este cambio de categoría o de grupo es indispensable, por parte de la empresa, instruir el oportuno expediente ante el Delegado/a de Trabajo, acompañado del reconocimiento facultativo de la persona interesada, el cual será oído inexcusablemente.

Artículo 65.- Permutas.

Solamente podrán solicitar permutas las personas trabajadoras de la misma categoría que desempeñen cargos de idénticas características.

Dichas peticiones habrán de fundarse en algún motivo justificado y serán atendidas siempre que no exista perjuicio para tercero o para la buena marcha del servicio y no haya sido sancionado alguno de los permutantes con la pérdida de este derecho.

Salvo razón bastante en contra, se autorizarán las permutas dentro de la misma localidad cuando se funden en proximidad del centro de trabajo a la vivienda, en el deseo de adquirir una mayor capacidad profesional o en otras razones semejantes.

Artículo 66.- Excedencias.

1.- La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público. Conforme al artículo 9 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas tendrán derecho a la excedencia forzosa.

2.- Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de guarda con fines de adopción o acogimiento permanente, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando. Cuando el padre y la madre trabajen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

3.- La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.

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

El trabajador excedente conserva sólo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 67.- Movilidad geográfica.

1. Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado: a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de las personas trabajadoras 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 de la persona trabajadora 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.

2. Desplazamientos. Si el cambio de residencia de la persona trabajadora, 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 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 el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85 por ciento de las ordinarias. En dichos desplazamientos de larga duración la persona 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.

CAPITULO XI.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 68.- Régimen disciplinario.

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras 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 presente Convenio, el II Acuerdo General del Sector y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 69.- Falta leves.

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 70.- Faltas graves.

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 de la empresa 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 la persona trabajadora.
- 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 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 71.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

- 1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.
- 2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.
- 3) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

- 4) Las ofensas verbales o físicas al empresario o empresaria 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 de la persona trabajadora afectada.
- 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 72.- Procedimiento sancionador.

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a las personas trabajadoras interesadas, 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 de la persona trabajadora, 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 las personas trabajadoras.

Artículo 73.- Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de la persona trabajadora, si ésta fuera posteriormente absuelta de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 74.- 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 75.- Prescripción de las faltas.

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

Artículo 76.- Comunicación de la afiliación sindical.

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

CAPITULO XII.- IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES.

Artículo 77.- Conciliación de la vida familiar y laboral.

1.- Suspensión con reserva de puesto de trabajo.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por nacimiento, riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural de un menor de nueve meses, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de conformidad con el Código Civil o las leyes civiles de las Comunidades Autónomas que lo regulen, siempre que su duración no sea inferior a un año, de menores de seis años o de menores de edad mayores de seis años con discapacidad o que por sus circunstancias y experiencias personales o por provenir del extranjero, tengan especiales dificultades de inserción social y familiar debidamente acreditadas por los servicios sociales competentes.

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

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

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en periodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- b) En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), del Estatuto de los trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en periodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada periodo semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos periodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

- c) En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados a y b tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.
- d) En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.
- e) En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n), el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la

víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

2.- Reducción de la jornada por motivos familiares.

a) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con la empresa.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en caso de nacimiento prematuro del hijo o hija o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación el parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada hasta un máximo de dos horas, con disminución proporcional del salario. Para la determinación del período de disfrute de este permiso y/o concreción horaria de la reducción de jornada se aplicarán las reglas de concreción horaria y resolución de conflictos contenida en la letra c) de este artículo.

b) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que haya sido objeto de acogimiento permanente o guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo menor el menor sujeto a acogimiento permanente o guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de separación o divorcio el derecho será reconocido al progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma.

Cuando la persona enferma que se encuentre en el supuesto previsto en el párrafo tercero de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la prestación quien sea su cónyuge o pareja de hecho siempre que acredite las condiciones para ser beneficiario.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

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

Las discrepancias surgidas entre empresa y persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los períodos de disfrute a que se ha hecho referencia, serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

d) Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

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

3.- Conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar.

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

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

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

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

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

Artículo 78.- 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 79.- 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 las personas trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

Los representantes de las personas trabajadoras deberán contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de las personas trabajadoras 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.

CAPITULO XIII.- FORMACIÓN.

Artículo 80.- Formación Continua: Objetivos.

Las partes signatarias del presente Acuerdo, consideran la Formación Continua de las personas trabajadoras como un elemento estratégico que permite compatibilizar la mayor competitividad de las empresas con la formación individual y el desarrollo profesional de la persona trabajadora, 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.

Igualmente, de resultar ello necesario, se comprometen a adaptar las disposiciones del presente capítulo a cualquier normativa legal que pudiera surgir con posterioridad a la publicación del presente Convenio, en desarrollo del Acuerdo de Formación Profesional para el Empleo acordado el 7 de febrero de 2006, o el IV Acuerdo Nacional de Formación suscrito con fecha 1 de febrero de 2006.

Artículo 81.- 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 82.- Permisos Individuales de Formación.

Las personas trabajadoras afectados por el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera podrán solicitar permisos individuales de formación en los términos que se determinan en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el subsistema de formación profesional para el empleo y las normas que lo pueda sustituir o desarrollar, con el objeto de facilitar la formación reconocida por una titulación oficial a las personas trabajadoras que pretendan mejorar su capacitación personal y profesional, sin costes para las empresas donde prestan sus servicios.

Artículo 83.- 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) será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas, sin que el tiempo empleado/a en la misma compute a ningún efecto, desarrollándose preferentemente en días de descanso de las personas trabajadoras afectadas. No obstante lo anterior, si las personas trabajadoras causasen baja en la empresa por causa atribuible a su voluntad en el plazo de cinco años desde que hubiesen recibido la formación, deberán reintegrar a su empresa el coste que para la misma haya supuesto esa formación y que proporcionalmente corresponda al tiempo que falte para completar los cinco años.

A las personas trabajadoras 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.

CAPITULO XIV.- SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS LABORALES.**Artículo 84.- Sistema de Resolución de Conflictos Colectivos Laborales en Andalucía.**

Las personas trabajadoras y las empresas comprendidos en el ámbito de aplicación del presente convenio, una vez agotadas, en su caso, sin acuerdo las actuaciones establecidas en el seno de la Comisión Paritaria, se someterán a los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Laborales de Andalucía (SERCLA) de conformidad con lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional suscrito el 7 de enero de 2015 y publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2015, y en su Reglamento de Desarrollo, publicado en el BOJA de 9 de febrero de 2022.

Se someterán a las actuaciones del SERCLA los conflictos colectivos e individuales a los que se refiere el apartado 3 de la estipulación tercera del citado Acuerdo Interprofesional.

DISPOSICIONES ADICIONALES**Primera.- Incremento económico para los años 2022, 2023 y 2024.**

El incremento salarial para el año 2022, se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales vigentes el 5%.

El incremento salarial para el año 2023, se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales vigentes para el ejercicio 2022 el 2,50%.

El incremento salarial para el año 2024, se ha fijado aplicando a todos los conceptos retributivos establecidos en las tablas salariales vigentes para el ejercicio 2023 el 2,50%.

Segunda.- Cláusula de garantía salarial para el año 2024.

En el supuesto de que el Índice de Precios al Consumo (I.P.C.), establecido por el INE, registrara al 31 de diciembre de 2024 un incremento superior al 2,50%, tendrá lugar una revisión económica en el exceso producido hasta el tope del 3,50%, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del Convenio colectivo del año siguiente, es decir, para el año 2025, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia los salarios o tablas del año 2024.

A N E X O I**TABLA DE SALARIOS 2022****GRUPO I - PERSONAL - SUPERIOR Y TÉCNICO**

<u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
Director/a de Área o Departamento	1074,53	127,18
Director/a o Delegado/a de Sucursal	1074,53	127,18
Jefe/a de Servicio	1074,53	127,18
Titulado/a de Grado Superior	1056,77	127,18
Titulado/a de Grado Medio	943,68	127,18
Jefe/a de Sección	952,61	127,18
Jefe/a de Negociado	934,68	127,18
Jefe/a de Tráfico de Primera	929,37	127,18
Jefe/a de Tráfico de Segunda	924,02	127,18
Encargado/a General	920,45	127,18
Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	909,39	127,18
Jefe/a de Taller	967,97	127,18

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo/a 1ª	918,60	127,18
Oficial Administrativo/a 2ª	891,56	127,18
Auxiliar	874,91	127,18
Telefonista	870,85	127,18

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	907,89	127,18
Jefe/a de Equipo	897,08	127,18
Encargado/a de Garaje	908,02	127,18
Conductor/a-Mecánico/a	897,12	127,18
Conductor/a	874,06	127,18
Conductor/a-Repartidor/a	883,97	127,18
Capitonista	871,67	127,18
Mozo/a Especializado/a-carretilero/a	871,67	127,18
Ayudante y/o Mozo/a Especializado	870,85	127,18
Auxiliar de Almacén-Basculero	870,85	127,18
Mozo/a	870,85	127,18
Personal de Mensajería Urbana	788,60	127,18

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	870,85	127,18
Guarda	870,85	127,18
Personal de Mantenimiento y Limpieza	870,85	127,18
Jefe/a de Equipo de Taller	897,08	127,18
Oficial de 1ª de Oficios	883,97	127,18
Oficial de 2ª de Oficios	874,91	127,18
Mozo/a Especializado de Taller	870,85	127,18
Peón	870,85	127,18

A N E X O I**TABLA DE SALARIOS 2023****GRUPO I - PERSONAL - SUPERIOR Y TÉCNICO**

<u>CATEGORÍA PROFESIONAL</u>	<u>SALARIO BASE</u>	<u>PLUS CONVENIO</u>
Director/a de Área o Departamento	1101,39	130,36
Director/a o Delegado/a de Sucursal	1101,39	130,36
Jefe/a de Servicio	1101,39	130,36
Titulado/a de Grado Superior	1083,19	130,36
Titulado/a de Grado Medio	967,27	130,36
Jefe/a de Sección	976,43	130,36
Jefe/a de Negociado	958,05	130,36
Jefe/a de Tráfico de Primera	952,60	130,36
Jefe/a de Tráfico de Segunda	947,12	130,36
Encargado/a General	943,46	130,36
Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	932,13	130,36
Jefe/a de Taller	992,17	130,36

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo/a 1ª	941,57	130,36
Oficial Administrativo/a 2ª	913,84	130,36
Auxiliar	896,79	130,36
Telefonista	892,62	130,36

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	930,59	130,36
Jefe/a de Equipo	919,50	130,36
Encargado/a de Garaje	930,72	130,36
Conductor/a-Mecánico/a	919,55	130,36
Conductor/a	895,91	130,36
Conductor/a-Repartidor/a	906,07	130,36
Capitonista	893,46	130,36
Mozo/a Especializado/a-carretillero/a	893,46	130,36
Ayudante y/o Mozo/a Especializado	892,62	130,36
Auxiliar de Almacén-Basculero	892,62	130,36
Mozo/a	892,62	130,36
Personal de Mensajería Urbana	808,32	130,36

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	892,62	130,36
Guarda	892,62	130,36
Personal de Mantenimiento y Limpieza	892,62	130,36
Jefe/a de Equipo de Taller	919,50	130,36
Oficial de 1ª de Oficios	906,07	130,36
Oficial de 2ª de Oficios	896,79	130,36
Mozo/a Especializado de Taller	892,62	130,36
Peón	892,62	130,36

A N E X O I**TABLA DE SALARIOS 2024****GRUPO I - PERSONAL - SUPERIOR Y TÉCNICO**

CATEGORÍA PROFESIONAL	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO
Director/a de Área o Departamento	1128,93	133,61
Director/a o Delegado/a de Sucursal	1128,93	133,61
Jefe/a de Servicio	1128,93	133,61
Titulado/a de Grado Superior	1110,27	133,61
Titulado/a de Grado Medio	991,45	133,61
Jefe/a de Sección	1000,84	133,61
Jefe/a de Negociado	982,00	133,61
Jefe/a de Tráfico de Primera	976,41	133,61
Jefe/a de Tráfico de Segunda	970,80	133,61
Encargado/a General	967,05	133,61
Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	955,43	133,61
Jefe/a de Taller	1016,98	133,61

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo/a 1ª	965,11	133,61
Oficial Administrativo/a 2ª	936,69	133,61
Auxiliar	919,20	133,61
Telefonista	914,94	133,61

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	953,86	133,61
Jefe/a de Equipo	942,49	133,61
Encargado/a de Garaje	953,99	133,61
Conductor/a-Mecánico/a	942,54	133,61
Conductor/a	918,31	133,61
Conductor/a-Repartidor/a	928,73	133,61
Capitonista	915,80	133,61
Mozo/a Especializado/a-carretillero/a	915,80	133,61
Ayudante y/o Mozo/a Especializado	914,94	133,61
Auxiliar de Almacén-Basculero	914,94	133,61
Mozo/a	914,94	133,61
Personal de Mensajería Urbana	828,53	133,61

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	914,94	133,61
Guarda	914,94	133,61
Personal de Mantenimiento y Limpieza	914,94	133,61
Jefe/a de Equipo de Taller	942,49	133,61
Oficial de 1ª de Oficios	928,73	133,61
Oficial de 2ª de Oficios	919,20	133,61
Mozo/a Especializado de Taller	914,94	133,61
Peón	914,94	133,61

ANEXO I - 2**TABLA DE ANTIGÜEDAD 2022****GRUPO I PERSONAL - SUPERIOR Y TÉCNICO**

CATEGORÍA PROFESIONAL	BIENIO/MES	QUINQUENIO/MES
Director/a de Área o Departamento	50,93	101,84
Director/a o Delegado/a de Sucursal	50,93	101,84
Jefe/a de Servicio	50,93	101,84
Titulado/a de Grado Superior	50,05	100,15
Titulado/a de Grado Medio	44,71	89,45
Jefe/a de Sección	45,15	90,25
Jefe/a de Negociado	44,30	88,58
Jefe/a de Tráfico de Primera	44,03	88,07
Jefe/a de Tráfico de Segunda	43,80	87,58
Encargado/a General	43,62	87,22
Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	43,10	86,15
Jefe/a de Taller	45,86	91,75

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo 1ª	43,53	87,03
Oficial Administrativo 2ª	42,23	84,47
Auxiliar	41,44	82,91
Telefonista	41,29	82,52

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	43,03	86,05
Jefe/a de Equipo	42,51	85,01
Encargado/a de Garaje	43,04	86,06
Conductor/a-Mecánico/a	42,51	85,01
Conductor/a	41,40	82,83
Conductor/a-Repartidor/a	41,90	83,76
Capitonista	41,31	82,60
Mozo/a Especializado/a-carretillero/a	41,31	82,60
Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a	41,29	82,52
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	41,29	82,52
Mozo/a	41,29	82,52
Personal de Mensajería Urbana	37,38	74,73

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	41,29	82,52
Guarda	41,29	82,52
Personal de Mantenimiento y Limpieza	41,29	82,52
Jefe/a de Equipo de Taller	42,51	85,01
Oficial de 1ª de Oficios	41,90	83,76
Oficial de 2ª de Oficios	41,44	82,91
Mozo/a Especializado de Taller	41,29	82,52
Peón	41,29	82,52

ANEXO I-2**TABLA DE ANTIGÜEDAD 2023****GRUPO I PERSONAL - SUPERIOR Y TÉCNICO**

CATEGORIA PROFESIONAL	BIENIO/MES	QUINQUENIO/MES
Director/a de Área o Departamento	52,20	104,39
Director/a o Delegado/a de Sucursal	52,20	104,39
Jefe/a de Servicio	52,20	104,39
Titulado/a de Grado Superior	51,30	102,65
Titulado/a de Grado Medio	45,83	91,69
Jefe/a de Sección	46,28	92,50
Jefe/a de Negociado	45,41	90,79
Jefe/a de Tráfico de Primera	45,13	90,28
Jefe/a de Tráfico de Segunda	44,89	89,77
Encargado/a General	44,71	89,40
Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	44,18	88,31
Jefe/a de Taller	47,01	94,04

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo 1ª	44,62	89,21
Oficial Administrativo 2ª	43,29	86,58
Auxiliar	42,48	84,98
Telefonista	42,32	84,58

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	44,10	88,20
Jefe/a de Equipo	43,58	87,13
Encargado/a de Garaje	44,12	88,21
Conductor/a-Mecánico/a	43,58	87,13
Conductor/a	42,44	84,91
Conductor/a-Repartidor/a	42,94	85,85
Capitonista	42,34	84,67
Mozo/a Especializado/a-carretillero/a	42,34	84,67
Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a	42,32	84,58
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	42,32	84,58
Mozo/a	42,32	84,58
Personal de Mensajería Urbana	38,31	76,60

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	42,32	84,58
Guarda	42,32	84,58
Personal de Mantenimiento y Limpieza	42,32	84,58
Jefe/a de Equipo de Taller	43,58	87,13
Oficial de 1ª de Oficios	42,94	85,85
Oficial de 2ª de Oficios	42,48	84,98
Mozo/a Especializado de Taller	42,32	84,58
Peón	42,32	84,58

ANEXO I - 2**TABLA DE ANTIGÜEDAD 2024****GRUPO I PERSONAL - SUPERIOR Y TÉCNICO**

CATEGORÍA PROFESIONAL	BIENIO/MES	QUINQUENIO/MES
Director/a de Área o Departamento	53,50	107,00
Director/a o Delegado/a de Sucursal	53,50	107,00
Jefe/a de Servicio	53,50	107,00
Titulado/a de Grado Superior	52,59	105,22
Titulado/a de Grado Medio	46,97	93,98
Jefe/a de Sección	47,44	94,82
Jefe/a de Negociado	46,54	93,06
Jefe/a de Tráfico de Primera	46,26	92,53
Jefe/a de Tráfico de Segunda	46,01	92,01
Encargado/a General	45,83	91,64
Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas	45,28	90,51
Jefe/a de Taller	48,19	96,39

GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO

Oficial Administrativo 1ª	45,74	91,44
Oficial Administrativo 2ª	44,37	88,75
Auxiliar	43,54	87,11
Telefonista	43,38	86,70

GRUPO III – PERSONAL DE MOVIMIENTO

Encargado/a de Almacén	45,21	90,40
Jefe/a de Equipo	44,67	89,31
Encargado/a de Garaje	45,22	90,41
Conductor/a-Mecánico/a	44,67	89,31
Conductor/a	43,50	87,03
Conductor/a-Repartidor/a	44,02	88,00
Capitonista	43,40	86,79
Mozo/a Especializado/a-carretillero/a	43,40	86,79
Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a	43,38	86,70
Auxiliar de Almacén-Basculero/a	43,38	86,70
Mozo/a	43,38	86,70
Personal de Mensajería Urbana	39,27	78,51

GRUPO – IV PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES

Ordenanza	43,38	86,70
Guarda	43,38	86,70
Personal de Mantenimiento y Limpieza	43,38	86,70
Jefe/a de Equipo de Taller	44,67	89,31
Oficial de 1ª de Oficios	44,02	88,00
Oficial de 2ª de Oficios	43,54	87,11
Mozo/a Especializado de Taller	43,38	86,70
Peón	43,38	86,70

ANEXO II**VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTRUCTURALES Y DE PRESENCIA DURANTE EL AÑO 2022****PRIMER GRUPO:**

Auxiliar, Ayudante y/o Mozo/a Especializado, Mozo/a Especializado de Taller, Mozo/a, Telefonista, Personal de Mantenimiento y Limpieza, Oficial Administrativo 2ª, Oficial de 2ª de Oficios, Auxiliar de Almacén-Basculero/a, Ordenanza, Guarda, Personal de Mensajería Urbana y Peón:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,56
Un bienio	7,77
Dos bienios	8,04
2 bienios y 1 quinquenio	8,58
2 bienios y 2 quinquenios	9,06
3 bienios y 2 quinquenios	9,27
2 bienios y 3 quinquenios	9,45
2 bienios y 4 quinquenios	9,95
2 bienios y 5 quinquenios	10,44

SEGUNDO GRUPO:

Conductor/a, Encargado/a de Garaje, Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo, Capitonista y Mozo/a especializado-carretillero/a:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,59
Un bienio	7,83
Dos bienios	8,10
2 bienios y 1 quinquenio	8,60
2 bienios y 2 quinquenios	9,12
3 bienios y 2 quinquenios	9,35
2 bienios y 3 quinquenios	9,52
2 bienios y 4 quinquenios	10,02
2 bienios y 5 quinquenios	10,51

TERCER GRUPO:

Oficial de 1ª de Oficios, Oficial Administrativo 1ª, Conductor/a-Mecánico/a, Conductor/a-Repardidor/a y Encargado/a de Almacén:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,74
Un bienio	7,93
Dos bienios	8,20
2 bienios y 1 quinquenio	8,73
2 bienios y 2 quinquenios	9,26
3 bienios y 2 quinquenios	9,47
2 bienios y 3 quinquenios	9,71
2 bienios y 4 quinquenios	10,33
2 bienios y 5 quinquenios	10,99

CUARTO GRUPO:

Director/a de Área o Departamento, Director/a o Delegado/a de Sucursal, Jefe/a de Servicio, Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de sección, Jefe/a de taller, Jefe/a de. Negociado, Encargado/a general, Jefe/a de Tráfico de 1ª, Jefe/a de Tráfico de 2ª e Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	8,11
Un bienio	8,38
Dos bienios	8,74
2 bienios y 1 quinquenio	9,23
2 bienios y 2 quinquenios	9,72
3 bienios y 2 quinquenios	9,99
2 bienios y 3 quinquenios	10,31
2 bienios y 4 quinquenios	10,76
2 bienios y 5 quinquenios	11,28

ANEXO II**VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTRUCTURALES Y DE PRESENCIA DURANTE EL AÑO 2023****PRIMER GRUPO:**

Auxiliar, Ayudante y/o Mozo/a Especializado, Mozo/a Especializado de Taller, Mozo/a, Telefonista, Personal de Mantenimiento y Limpieza, Oficial Administrativo 2ª, Oficial de 2ª de Oficios, Auxiliar de Almacén-Basculero/a, Ordenanza, Guarda, Personal de Mensajería Urbana y Peón:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,75
Un bienio	7,96
Dos bienios	8,24
2 bienios y 1 quinquenio	8,79
2 bienios y 2 quinquenios	9,29
3 bienios y 2 quinquenios	9,50
2 bienios y 3 quinquenios	9,69
2 bienios y 4 quinquenios	10,20
2 bienios y 5 quinquenios	10,70

SEGUNDO GRUPO:

Conductor/a, Encargado/a de Garaje, Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo, Capitonista y Mozo/a especializado-carretillero/a:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,78
Un bienio	8,03
Dos bienios	8,30
2 bienios y 1 quinquenio	8,81
2 bienios y 2 quinquenios	9,35
3 bienios y 2 quinquenios	9,58
2 bienios y 3 quinquenios	9,76
2 bienios y 4 quinquenios	10,27
2 bienios y 5 quinquenios	10,77

TERCER GRUPO:

Oficial de 1ª de Oficios, Oficial Administrativo 1ª, Conductor/a-Mecánico/a, Conductor/a-Repartidor/a y Encargado/a de Almacén:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,93
Un bienio	8,13
Dos bienios	8,41
2 bienios y 1 quinquenio	8,94
2 bienios y 2 quinquenios	9,49
3 bienios y 2 quinquenios	9,71
2 bienios y 3 quinquenios	9,96
2 bienios y 4 quinquenios	10,59
2 bienios y 5 quinquenios	11,27

CUARTO GRUPO:

Director/a de Área o Departamento, Director/a o Delegado/a de Sucursal, Jefe/a de Servicio, Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de sección, Jefe/a de taller, Jefe/a de. Negociado, Encargado/a general, Jefe/a de Tráfico de 1ª, Jefe/a de Tráfico de 2ª e Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	8,31
Un bienio	8,59
Dos bienios	8,95
2 bienios y 1 quinquenio	9,46
2 bienios y 2 quinquenios	9,97
3 bienios y 2 quinquenios	10,24
2 bienios y 3 quinquenios	10,57
2 bienios y 4 quinquenios	11,03
2 bienios y 5 quinquenios	11,56

ANEXO II**VALOR DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS, ESTRUCTURALES Y DE PRESENCIA DURANTE EL AÑO 2024****PRIMER GRUPO:**

Auxiliar, Ayudante y/o Mozo/a Especializado, Mozo/a Especializado de Taller, Mozo/a, Telefonista, Personal de Mantenimiento y Limpieza, Oficial Administrativo 2ª, Oficial de 2ª de Oficios, Auxiliar de Almacén-Basculero/a, Ordenanza, Guarda, Personal de Mensajería Urbana y Peón:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,94
Un bienio	8,16
Dos bienios	8,45
2 bienios y 1 quinquenio	9,01
2 bienios y 2 quinquenios	9,52
3 bienios y 2 quinquenios	9,74
2 bienios y 3 quinquenios	9,93
2 bienios y 4 quinquenios	10,46
2 bienios y 5 quinquenios	10,97

SEGUNDO GRUPO:

Conductor/a, Encargado/a de Garaje, Capataz de Taller o Jefe/a de Equipo, Capitonista y Mozo/a especializado-carretillero/a:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	7,98
Un bienio	8,23
Dos bienios	8,51
2 bienios y 1 quinquenio	9,03
2 bienios y 2 quinquenios	9,59
3 bienios y 2 quinquenios	9,82
2 bienios y 3 quinquenios	10,01
2 bienios y 4 quinquenios	10,52
2 bienios y 5 quinquenios	11,04

TERCER GRUPO:

Oficial de 1ª de Oficios, Oficial Administrativo 1ª, Conductor/a-Mecánico/a, Conductor/a-Repartidor/a y Encargado/a de Almacén:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	8,13
Un bienio	8,33
Dos bienios	8,62
2 bienios y 1 quinquenio	9,17
2 bienios y 2 quinquenios	9,73
3 bienios y 2 quinquenios	9,95
2 bienios y 3 quinquenios	10,20
2 bienios y 4 quinquenios	10,86
2 bienios y 5 quinquenios	11,55

CUARTO GRUPO:

Director/a de Área o Departamento, Director/a o Delegado/a de Sucursal, Jefe/a de Servicio, Titulado/a de Grado Superior, Titulado/a de Grado Medio, Jefe/a de sección, Jefe/a de taller, Jefe/a de. Negociado, Encargado/a general, Jefe/a de Tráfico de 1ª, Jefe/a de Tráfico de 2ª e Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas:

ANTIGÜEDAD	EUROS/HORA
0	8,52
Un bienio	8,80
Dos bienios	9,18
2 bienios y 1 quinquenio	9,70
2 bienios y 2 quinquenios	10,22
3 bienios y 2 quinquenios	10,49
2 bienios y 3 quinquenios	10,83
2 bienios y 4 quinquenios	11,31
2 bienios y 5 quinquenios	11,85

ANEXO III**PROPUESTA DE FINIQUITO**

La empresa _____ informa
a D./D^a., _____ con domicilio
en _____
_____, que presta sus servicios en la
misma desde _____ hasta _____, en que finalizará su contrato, con la categoría
de _____, que, a la fecha de hoy, el importe de su liquidación total en
esta empresa es de _____ euros.

Esta cantidad se verá incrementada, en su caso, con las demás percepciones que se devenguen por la persona trabajadora
entre esta fecha y la de terminación de su contrato.

_____, a _____, de 20____

Fdo.: Por la empresa

Esta propuesta se deberá siempre acompañar con la comunicación o preaviso de cese.

ANEXO IV**PREAVISO DE EXTINCIÓN DE CONTRATO**

La empresa

al trabajador

Sr. D. _____

Muy Sr. nuestro:

De acuerdo con el artículo 19 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, mediante el presente Preaviso de Extinción de Contrato, le comunicamos que la finalización de su relación laboral con esta empresa, conforme al contrato suscrito por ambas partes, finalizará el próximo día ____ de _____ de 20__.

Sírvase firmar el recibí y conservar el duplicado de la presente.

_____, a _____ de _____ 20__.

Por la empresa

El/La Trabajador/a

ANEXO V**RECIBO FINIQUITO**

D./D^a. _____ que ha trabajado en la Empresa _____ desde _____ hasta _____ con la categoría profesional de _____, declaro que he recibido de ésta, la cantidad _____ de euros, en concepto de liquidación total por mi baja en dicha Empresa.

Quedando así indemnizado y liquidado, por todos los conceptos que pudieran derivarse de la relación laboral que unía a las partes y que queda extinguida, manifestando expresamente que nada más tengo que reclamar.

Este documento tiene una validez de 15 días naturales a contar desde la fecha de su expedición por la **ASOCIACIÓN PROVINCIAL DE TRANSPORTE TERRESTRE DE MERCANCÍAS DE ASEMPAL-ALMERÍA**.

Fecha de expedición, _____

SELLO Y FIRMA

El/La trabajador/a (1) _____ usa de su derecho a que esté presente en la firma un representante legal suyo en la empresa.

(1) SI o NO

_____, a _____ de _____ 20____.

EL/LA TRABAJADORA Y REPRESENTANTE LEGAL (EN SU CASO)

POR LA EMPRESA

Este recibo no tendrá validez sin el sello y firma de la Organización Empresarial.