

**JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN****CONSEJERÍA DE EMPLEO**

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE SORIA

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

Visto el texto del Convenio Colectivo para el sector de Transportes de Mercancías por Carretera (código 42000305012003), suscrito de una parte por al Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), por la Agrupación de Transportistas Sorianos (AGRUTRANSO) y la Asociación del Transporte Internacional por Carretera (ASTIC) y de la otra por la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), en esta Oficina Territorial de Trabajo, en uso de las atribuciones que le están conferidas en el art. 90, apdos. 2 y 3 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.

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este centro directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

**VII CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR
CARRETERA DE LA PROVINCIA DE SORIA**

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Partes Contratantes: —El presente Convenio Colectivo ha sido negociado de una parte por la Federación de Organizaciones Empresariales Sorianas (FOES), por la Agrupación de transportistas Sorianos (AGRUTRANSO) y la Asociación del Transporte Internacional por carretera (ASTIC) y de la otra por la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones obreras (CC.OO).

Artículo 1.º Comisión paritaria.— La Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje del presente Convenio estará formada por cuatro representantes de la parte empresarial y cuatro representantes de la Parte Social.

La Comisión se reunirá a instancia de cualquiera de las representaciones que la integran.

La parte convocante de la reunión está obligada a comunicar la convocatoria, con un plazo mínimo de 5 días de antelación a la fecha de la misma, a todos los componentes de la Comisión. Una vez planteada la cuestión por escrito a esta Comisión, la misma procurará celebrar su reunión en un plazo de siete días. Transcurrido el mismo sin haberse reunido o resuelto, salvo acuerdo de la propia Comisión ampliando el plazo, cualquiera de las partes implicada en la cuestión dará por intentada la misma, sin acuerdo.

Las decisiones que adopte la Comisión Paritaria han de ser por unanimidad (conformidad de todos sus miembros presentes en la reunión).

Son funciones de la Comisión:

a) La interpretación, estudio y vigilancia del grado de cumplimiento de las cláusulas del Convenio Colectivo.

b) Formular propuestas a título informativo en los expedientes de homologación de colectivos que sean transferidos a las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo.



c) La previa intervención como instrumento de interposición y de mediación y/o conciliación en los conflictos que la aplicación del Convenio pudiera originar.

d) Aquellas cuestiones establecidas en la Ley y cuantas otras le sean atribuidas, incluido el sometimiento de las discrepancias producidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos mediante los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión Paritaria podrá recabar información relacionada con las cuestiones de su competencia, sin perjuicio de que, de no serle entregada, podrá abstenerse de dictaminar la cuestión.

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad y sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará previa la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio.

La comisión podrá utilizar los servicios de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes a su cargo, pudiendo asistir a las reuniones con voz pero sin voto.

Se crea una Comisión de Igualdad de Oportunidades, la cual estará integrada por los miembros de la Comisión Paritaria. Ésta Comisión promoverá y desarrollará medidas concretas y efectivas que garanticen la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón de sexo.

Art. 2.º Ámbito territorial y personal.—El presente Convenio Colectivo es de aplicación obligatoria en aquellas entidades o empresas que figuren como tales en la provincia de Soria durante el tiempo de su vigencia.

Los acuerdos contenidos en el mismo tendrán fuerza Normativa y obligarán a todas las personas trabajadoras afectados por su ámbito funcional que presten su trabajo por cuenta de las empresas referidas en el párrafo anterior, cualquiera que sea su tipo de contrato y su lugar de domicilio, excepto los referidos en el artículo 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

A los efectos previstos en el artículo 10.1 párrafo 2, del TR de la Ley reguladora de la jurisdicción social se entiende por domicilio de la persona trabajadora el que lo sea de la empresa para la que presta sus servicios.

Art. 3.º Ámbito funcional.—El presente Convenio Colectivo incluye a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras, tanto fijos como temporales de aquellas empresas o entidades cuya actividad empresarial es la del transporte de mercancías por cualquier clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres y su modificación posterior por la Ley 9/2013, de 4 de julio, denomina Auxiliares y Complementarios de transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro.

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio será de aplicación a la totalidad de servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en el apartado anterior.

Art. 4.º Vigencia y duración— Con independencia de la fecha que se publique este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, la fecha de entrada en vigor del mismo, será desde el 1 de enero de 2021 y su duración será de cinco años finalizando, pues, el 31 de diciembre de 2025; si bien los efectos económicos se aplicarán desde el 1 de enero de 2023, no generando ni teniendo que abonar por tanto, ningún tipo de atraso respecto de los periodos de 2021 y 2022.



El presente Convenio Colectivo se entenderá denunciado de forma automática el 31 de Diciembre del año de su vencimiento, sin necesidad de comunicación entre las partes, permaneciendo vigente en todo momento su articulado, hasta tanto se firme un nuevo Convenio que sustituya al vencido.

Art. 5.º Absorción y compensación.—La aplicación de este Convenio a las relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí mismo disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de cada empresa y de cada relación individual los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en materia económica y retributiva en este Convenio.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Art. 6.º *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 y en el presente Convenio.

En 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 así como asignar las rutas de transporte nacional como internacional que deberán realizar las personas trabajadoras, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Art. 7.º *Derechos laborales*.

1. Las personas trabajadoras tienen como derechos básicos los de:

- a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio
- b) Libre sindicación.
- c) Negociación colectiva.
- d) Adopción de medidas de conflicto colectivo
- e) Huelga.
- f) Reunión.
- g) Información, consulta y participación en la empresa

2. En la relación de trabajo, las personas trabajadoras tienen derecho:

- a) A la ocupación efectiva.
- b) A la promoción y formación profesional en el trabajo, incluida la dirigida a su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo, así como al desarrollo de planes y acciones formativas tendentes a favorecer su mayor empleabilidad.

c) A no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, 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.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de discapacidad, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.

- d) Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la



protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

- e) A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- f) Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
- g) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo

Art. 8.º Deberes laborales.

Las personas trabajadoras tienen como deberes básicos:

a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia.

b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten.

Corresponde a cada trabajador y trabajadora velar mediante el cumplimiento de las medidas de prevención por su propia seguridad y salud en el trabajo, así como por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional. Las personas trabajadoras deberán en particular:

1. Usar adecuadamente los equipos y medios con los que desarrollen su actividad.
2. Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario o empresaria de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.
3. Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.
4. Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
5. Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.
6. Cooperar con el empresario o empresaria para que este pueda garantizar condiciones de trabajo seguras.

7. El incumplimiento por las personas trabajadoras de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en los artículos 55.C.4 y 55.D.9 del presente Convenio.

c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario o empresaria en el ejercicio regular de sus facultades directivas.

d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley.

e) Contribuir a la mejora de la productividad.

f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo.

g) Dentro de las obligaciones que tengan asignadas las personas trabajadoras, estos deberán hacer un uso adecuado del material de la empresa, siendo responsables de los daños que se ocasionen, tendrá la consideración de falta grave tipificada en el artículo 55.C.14.

h) Las personas trabajadoras afectados por el presente Convenio deberán comunicar a la empresa en cuanto tengan conocimiento, de la retirada de su permiso de conducir y de la retirada de puntos. El incumplimiento de este deber de comunicación a la empresa, tendrá la consideración de falta muy grave tipificada en el artículo 55.D.15 del presente Convenio.

Artículo 9. Seguridad y salud en el trabajo.

1. El trabajador y trabajadora, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2. El trabajador y trabajadora está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad y salud en el trabajo.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario o empresaria, el trabajador y trabajadora tiene derecho a participar por medio de sus



representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario o empresaria está obligado a garantizar que cada trabajador y trabajadora reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de esta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. El trabajador y trabajadora está obligado a seguir la formación y a realizar las prácticas. Todo ello en los términos señalados en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y en sus normas de desarrollo, en cuanto les sean de aplicación.

5. Los delegados de prevención y, en su defecto, los representantes legales de las personas trabajadoras en el centro de trabajo, que aprecien una probabilidad seria y grave de accidente por la inobservancia de la legislación aplicable en la materia, requerirán al empresario o empresaria por escrito para que adopte las medidas oportunas que hagan desaparecer el estado de riesgo; si la petición no fuese atendida en un plazo de cuatro días, se dirigirán a la autoridad competente; esta, si apreciase las circunstancias alegadas, mediante resolución fundada, requerirá al empresario o empresaria para que adopte las medidas de seguridad apropiadas o que suspenda sus actividades en la zona o local de trabajo o con el material en peligro. También podrá ordenar, con los informes técnicos precisos, la paralización inmediata del trabajo si se estima un riesgo grave de accidente.

Si el riesgo de accidente fuera inminente, la paralización de las actividades podrá ser acordada por los representantes de las personas trabajadoras, por mayoría de sus miembros. Tal acuerdo podrá ser adoptado por decisión mayoritaria de los delegados de prevención cuando no resulte posible reunir con la urgencia requerida al órgano de representación del personal. El acuerdo será comunicado de inmediato a la empresa y a la autoridad laboral, la cual, en veinticuatro horas, anulará o ratificará la paralización acordada.

Artículo 10. Derechos de las personas trabajadoras a la intimidad en relación con el entorno digital y a la desconexión.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Artículo 11. Promoción y formación profesional en el trabajo.

1. El trabajador y trabajadora tendrá derecho:

a) Al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como a una preferencia a elegir turno de trabajo y a acceder al trabajo a distancia, si tal es el régimen instaurado en la empresa, y el puesto o funciones son compatibles con esta forma de realización del trabajo, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional.

b) A la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación profesional.

c) A la concesión de los permisos oportunos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

d) A la formación necesaria para su adaptación a las modificaciones operadas en el puesto de trabajo. La misma correrá a cargo de la empresa, sin perjuicio de la posibilidad de obtener a tal efecto los créditos destinados a la formación. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo.



Las personas trabajadoras con al menos un año de antigüedad en la empresa tienen derecho a un permiso retribuido de veinte horas anuales de formación profesional para el empleo, vinculada a la actividad de la empresa, acumulables por un periodo de hasta cinco años. El derecho se entenderá cumplido en todo caso cuando el trabajador y trabajadora pueda realizar las acciones formativas dirigidas a la obtención de la formación profesional para el empleo en el marco de un plan de formación desarrollado por iniciativa empresarial o comprometido por la negociación colectiva. Sin perjuicio de lo anterior, no podrá comprenderse en el derecho a que se refiere este apartado la formación que deba obligatoriamente impartir la empresa a su cargo conforme a lo previsto en otras leyes. En defecto de lo previsto en convenio colectivo, la concreción del modo de disfrute del permiso se fijará de mutuo acuerdo entre la persona trabajadora y empresario o empresaria.

Artículo 12. Carga y descarga.

Según la Disposición adicional decimotercera de la ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres se establece lo siguiente:

1. Los conductores de vehículos de transporte de mercancías de más de 7,5 toneladas de masa máxima autorizada no podrán participar en las operaciones de carga o descarga de las mercancías ni de sus soportes, envases, contenedores o jaulas, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Transporte de mudanzas y guardamuebles.
- b) Transporte en vehículos cisterna.
- c) Transporte de áridos o el efectuado en vehículos basculantes o provistos de grúa u otros dispositivos inherentes al vehículo destinados a realizar las operaciones de carga y descarga.
- d) Transporte en portavehículos y grúas de auxilio en carretera.
- e) Transporte de carga fraccionada entre el centro de distribución y el punto de venta, servicios de paquetería y cualesquiera otros similares que impliquen la recogida o reparto de envíos de mercancías consistentes en un reducido número de bultos que puedan ser fácilmente manipulados por una persona.

A efectos de esta letra, se entenderá por transporte de carga fraccionada aquél en el que resulten necesarias operaciones previas de manipulación, grupaje, clasificación, u otras similares.

Un conductor podrá participar en la descarga de los transportes de carga fraccionada entre un centro de distribución y el punto de venta siempre que dicha actividad no afecte a su periodo de descanso diario o, en su caso, siempre que se lleve a cabo dentro de su jornada laboral diaria y siempre que ello le permita regresar al centro operativo habitual de trabajo o a su lugar de residencia.

No obstante, podrá participar en la carga y descarga de los transportes de carga fraccionada entre un centro de distribución y el punto de venta, o entre el punto de venta y un centro de distribución siempre que, además de la condición anterior, dicha actividad se efectúe en el marco de un contrato de duración igual o superior a un año entre el cargador y el porteador.

f) Transporte de animales vivos, en los puestos de control aprobados de conformidad con la normativa comunitaria, sin perjuicio de las responsabilidades establecidas en la normativa sobre la protección de los animales durante su transporte.

g) Supuestos en los que la normativa reguladora de determinados tipos de transporte establezca específicamente otra cosa en relación con la participación del conductor.

h) Los supuestos que reglamentariamente se establezcan, siempre que se garantice la seguridad del conductor.

2. Las previsiones del apartado anterior serán de aplicación a todas las operaciones de carga y descarga que se efectúen en territorio español.

*Artículo 13. Jornadas especiales de trabajo.*

Se estará a lo dispuesto el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo en los artículos 8, 9 y 10.

Artículo 14. Dirección y control de la actividad laboral.

1. El trabajador y trabajadora estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o empresaria o persona en quien este delegue.

2. En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador y trabajadora debe al empresario o empresaria la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres. En cualquier caso, la persona trabajadora y el empresario o empresaria se someterán en sus prestaciones recíprocas a las exigencias de la buena fe.

3. El empresario o empresaria podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador y trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad.

4. El empresario o empresaria podrá verificar el estado de salud del trabajador y trabajadora que sea alegado por este para justificar sus faltas de asistencia al trabajo, mediante reconocimiento a cargo de personal médico. La negativa del trabajador y trabajadora a dichos reconocimientos podrá determinar la suspensión de los derechos económicos que pudieran existir a cargo del empresario o empresaria por dichas situaciones.

Art. 15.º Responsabilidad del conductor.—Es interés del presente convenio colectivo el escrupuloso cumplimiento de las normas de tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento de Transporte y por el artículo 138 de la Ley de Ordenación de transportes terrestres.

Las personas trabajadoras y empresarios o empresarias, tiene la responsabilidad de conocer y cumplir con la normativa vigente en materia de tiempos de conducción y descanso.

Art. 16.º Principio de igualdad.—Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación en ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario o empresaria que den lugar en el empleo, así como en las demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Principio de no discriminación. Las partes firmantes de este convenio, se comprometen a garantizar la no discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.



Serán nulas las órdenes de discriminar y las decisiones del empresario o empresaria que supongan un trato desfavorable de los trabajadores y trabajadoras como reacción ante una reclamación efectuada en la empresa o ante un acción administrativa o judicial destinada a exigir el cumplimiento del principio de igualdad de trato y no discriminación.

CAPÍTULO III

Personal

Sección primera. Principios generales

Art. 17º. General.—La clasificación del personal que se consigna en este Convenio 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. En la nómina de cualquier trabajador y trabajadora deberá constar la categoría del mismo.

Art. 18º. Movilidad funcional.—Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio, 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.

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, el trabajador y 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 ocupados en cualquier tarea o cometido de las de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

Sección 2.ª Contratación

Art. 19º. 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 al trabajador y trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

Art. 20. Condiciones de contratación.—Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. 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.

Art. 21. Promoción interna.—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 básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El Comité de empresa o Delegados de personal designarán 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.

Art. 22. Período de prueba.—La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de 6 meses para técnicos titulados, de 3 meses para el resto del personal del grupo I y de 2 meses para las demás personas trabajadoras.

Art. 23. Preaviso.—Cuando se extinga la relación laboral, tanto a iniciativa de la empresa por finalización de contrato, como del trabajador y trabajadora por baja voluntaria, una y otro vienen obligados a ponerlo en conocimiento del otro por escrito, con un plazo de preaviso de 15 días.

El incumplimiento de la obligación de preavisar por parte del trabajador y trabajadora, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación una cantidad equivalente al importe del salario diario por cada día de falta de preaviso.

La empresa podrá sustituir el preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos.

CAPÍTULO IV

Jornada

Art. 24. Jornada.—La jornada ordinaria será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, distribuida de forma irregular por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras. Sin perjuicio del citado cómputo semanal, las empresas acogidas a este Convenio Colectivo tendrán en cómputo anual 1792 horas de trabajo efectivo.

La jornada ordinaria no puede exceder de 10 horas diarias; 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 Acuerdo General.

Se respetarán las jornadas de trabajo efectivo inferiores que a la entrada en vigor de este Convenio puedan existir en las empresas.

Art. 25. Vacaciones.—Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta y dos 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. En caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

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, previo acuerdo con la representación de las personas trabajadoras.

El período o períodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario o empresaria y la representación las personas trabajadoras. En caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.



El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador y trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes del comienzo de su disfrute.

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 por maternidad, adopción, guarda con fines de adopción y de acogimiento se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador y trabajadora disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador y 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.

Art. 26º. Calendario laboral.—En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y disposición adicional tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan podido ser fijados por acuerdo de la empresa con los representantes de las personas trabajadoras.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Art. 27. Salario.—La totalidad de las percepciones económicas del personal asalariado, en dinero o en especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario. Todas estas percepciones deberán ir incluidas en la nómina de cada trabajador y trabajadora, así como el concepto por el que se devengan.

Art. 28º. Conceptos no salariales.—No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a las personas trabajadoras por los conceptos siguientes:

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador y trabajadora, se estará a lo determinado en el art. 147 de Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador y trabajadora por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Art. 29º. Estructura del salario.—En la estructura del salario se distinguirán el sueldo o salario base, los complementos salariales y las asignaciones voluntarias adicionales.

Art. 30º. Salario base.—El sueldo o salario base consistirá en una retribución fija cuantificada en este Convenio, en el anexo I, que el trabajador y trabajadora tendrá derecho a percibir cuando efectúe su prestación laboral y durante los tiempos de descanso computables como de trabajo.

Con carácter compensatorio por no incrementarse los conceptos económicos en el periodo 1/ enero a 31/diciembre de 2022, se establece una paga única de 300 euros a abonar a las personas trabajadoras, siempre y cuando, sus retribuciones totales en el citado periodo no alcancen las



tablas para 2022 recogidas en el anexo I, dicha paga se hará efectiva en el mes siguiente de la publicación del Convenio Colectivo en el B.O.P. de Soria. Esta paga será proporcional al tiempo de trabajo en alta y jornada realizada en 2022.

El salario base para el año 2023 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2022 en un 4%. Adaptación a SMI anual de los niveles que queden por debajo, con una diferencia de 45 euros anuales partiendo del nivel VI. Tablas salariales 2023 recogidas en este Convenio Colectivo en el Anexo I.

El salario base para el año 2024 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2023 en un 3,5%. Tablas salariales 2024 recogidas en este Convenio Colectivo en el Anexo I.

El salario base para el año 2025 será el que resulte de incrementar las tablas salariales de 2024 en un 3,25%. Tablas salariales 2025 recogidas en este Convenio Colectivo en el Anexo I.

Para los años 2023, 2024 y 2025 si el sumatorio del IPC de dichos años resultase superior al 10,75%, se efectuará la revisión salarial sobre el exceso de dicho 10,75%, hasta un máximo del 1%, con efectos económicos de enero de 2026. Sin cálculo de atrasos en 2025.

Art. 31º. Complementos salariales.—Los complementos salariales que se establecen han de estar incluidos necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los artículos siguientes.

Art. 32º. Complementos personales.—1. Complementos personales serán los que se deriven de las condiciones personales del trabajador y trabajadora que no hayan sido valoradas al fijar el sueldo o salario base. Tiene carácter de consolidables.

2. Complemento de antigüedad: La promoción económica en función del trabajo desarrollado, que se devengará desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento, queda fijada en un 5 por ciento del salario base a los cinco años, un 10 por ciento a los diez años, un 15 por 100 a los quince años, y un 20 por ciento a los veinte o más años de servicios computables. En nómina estará como concepto de antigüedad.

Art. 33º. Complementos de puesto de trabajo.—Complementos del puesto de trabajo, y por tanto no consolidables, que serán los que se deriven de las especiales características del puesto de trabajo desempeñado o de la forma de realizar la actividad profesional, que comporten conceptualización más elevada que la del trabajo corriente.

Art. 34º. Plus de nocturnidad.— Las personas trabajadoras que realicen habitualmente horas nocturnas (de 22 horas a 6 horas) percibirán una cantidad fija mensual y con independencia del número de horas nocturnas que realicen, de 41,66 para los años de vigencia del Convenio.

Art. 35º. Quebranto de moneda.—Se establece un plus por once mensualidades, de quebranto de moneda, para compensar a las personas trabajadoras de los riesgos o perjuicios padecidos con ocasión de realizar operaciones dinerarias, sujetas a pérdidas, errores en cobros y pagos, etc., la cuantía de dicho plus será de 26,62 para los años de vigencia del Convenio.

Art. 36º. Plus de peligrosidad.—Se aplica este plus a las personas trabajadoras cuya actividad principal sea la del transporte de mercancías peligrosas, transportes con permiso especial (excluido frigoríficos), y grúas con capacidad de elevación y/o arrastre de al menos 20 toneladas.

La cuantía de dicho plus se establece en el 15% del salario base.

Art. 37º. Horas extraordinarias.—Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, según lo dispuesto en el artículo 17. 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 persona trabajadora interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa.



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.

El ofrecimiento y consentimiento de las horas extraordinarias deberán de realizarse por escrito.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo 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 de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido.

Art. 38º. Complementos por cantidad o calidad de trabajo.—Complementos por cantidad o calidad de trabajo, que se establecen para retribuir una mejor calidad o una mayor cantidad de trabajo realizado, y son, entre otros, las primas o incentivos, los pluses de actividad y de asistencia y las horas extraordinarias. No tienen carácter de consolidables.

Las primas o incentivos, cuyo establecimiento corresponde decidir libremente a la empresa, llevándolo 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, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto.

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

Art. 39º. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.—Complementos de vencimientos periódicos superior al mes, de carácter consolidable, son las gratificaciones extraordinarias de julio y Navidad y la participación en beneficios o paga de marzo. El importe de cada una de ellas será de 30 días de sueldo o salario base más, en su caso, los complementos personales, por cada año completo de servicios. Si el tiempo de servicios es inferior al año, se abonarán proporcionalmente a los servicios prestados.

La gratificación extraordinaria de julio se hará efectiva dentro del mes de julio. La gratificación extraordinaria de Navidad se hará efectiva dentro del mes de diciembre. Y la participación en beneficio o paga de marzo se hará efectiva dentro del mes de marzo.

Las empresas que lo deseen podrán prorratear en los 12 meses del año, previo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, todos o algunos de los complementos de vencimiento periódico superior al mes.

Art. 40º. Compensación en especie.—El salario en especie no podrá exceder nunca del 30% del salario mensual.

Art. 41º. Compensaciones voluntarias.—Las empresas podrán asignar a sus personas trabajadoras cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador y trabajadora le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Acuerdo general, por Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no supondrá discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.

Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas en el Acuerdo General, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen por el presente Convenio, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior.



Las empresas informarán semestralmente a los representantes de las personas trabajadoras del número de éstos a los que en tal período hayan abonado asignaciones voluntarias y del porcentaje que las mismas suponen en relación con la masa salarial bruta de toda la empresa o centro de trabajo.

Art. 42º. Plus compensatorio de formación. En aras a conseguir un sector moderno y competitivo, es necesario contar con empresarios o empresarias y las personas trabajadoras con una formación adecuada y permanentemente actualizada. En consecuencia, la participación activa en aquellos modelos que garanticen el desarrollo de una formación de calidad es una apuesta necesaria para el desarrollo y mantenimiento de un sector de transporte de mercancías por carretera competitivo y para la consecución de un empleo estable y de calidad dentro del sector.

Por ello, las partes signatarias del presente Convenio acuerdan que aquellas empresas que no acrediten su participación en alguna organización empresarial representativa del sector de transporte que colabore activamente en el desarrollo formativo de este sector, a través del impulso de planes de formación, o la participación en planes de formación en materia de transporte de mercancías por carretera desarrollados por los sindicatos firmantes de este convenio, deberán abonar a sus personas trabajadoras un plus compensatorio de formación, de naturaleza salarial, en cuantía de 20 euros mensuales, a partir del 1 de enero de 2016.

Sistema de acreditación:

1) Mediante certificación expedida por una organización empresarial firmante de este convenio que disponga de planes de formación específicos en materia de transporte de mercancías por carretera, que acredite su adhesión a la misma, con el visado de la comisión paritaria.

2) Mediante certificación expedida por la empresa que acredite el desarrollo de planes individuales de formación continua, con el visado de la Comisión Paritaria.

Dichas certificaciones tendrán validez anual, pudiendo ser renovadas automáticamente si se mantiene el cumplimiento de los requisitos tenidos en cuenta para su expedición, o revocadas en cualquier momento si se dejasen de cumplir.

3) Mediante certificación expedida por la organización sindical firmante de este convenio dentro del sector de transporte de mercancías por carretera que acredite la participación de la empresa en algún plan de formación en materia de transportes desarrollado por ellos, con el visado de la comisión paritaria.

Esta certificación tendrá validez únicamente durante el período de duración de la convocatoria de la acción formativa en la que la empresa acreditada participe.

CAPÍTULO VI

Movilidad

Art. 43º. Movilidad geográfica.—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 personas trabajadoras, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de 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 tres mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

Si el traslado es a petición del trabajador y 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.

Art. 44º. Desplazamientos fuera de la residencia del puesto de trabajo.—Si el cambio de residencia del trabajador y 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 y trabajadora a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta, en la cuantía que se establece en este Convenio.

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

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador y trabajadora a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida de medio día cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 15 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador y trabajadora salga antes de las 20 horas y retorne después de las 23 horas.

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

Art. 45º. Dietas.—El almuerzo representará un 30% del importe de la dieta; la cena otro 30%, la pernoctación 25% y el desayuno un 15%.

Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a las personas trabajadoras alojamiento digno (hotel de 2 estrellas si lo hubiere); tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por almuerzo o cena, si la manutención del trabajador y trabajadora desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

La cuantía de las dietas para el año 2023, 2024, 2025 queda establecida en:

	Euros
A) Transporte regular (España, Portugal y Marruecos).....	34,00
B) Transporte discrecional (España, Portugal y Marruecos)	45,00
C) Transporte internacional:	
- Francia.....	48,41
- Resto países.....	55,50

Nota: No obstante, las empresas que estén pagando dietas superiores, deberán mantenerlas.

Art. 46º. Desplazamientos de larga duración.—En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será, a partir del tercer mes el mismo que el de la dieta ordinaria.



En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador y 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 a su jornada de trabajo, serán por cuenta de la empresa.

Art. 47º. Fallecimiento en desplazamientos.—Si una persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Art. 48º. Comidas en plaza.—Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial, ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar el trabajador y trabajadora su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será el 35% de la dieta correspondiente al almuerzo.

CAPÍTULO VII

Permisos retribuidos, Excedencias y Suspensión del contrato de trabajo por paternidad

Art. 49º. Permisos retribuidos.— El trabajador y trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.

2. Dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador y trabajadora necesite hacer un desplazamiento superior a 150 km, el plazo será de cuatro días.

Si en cualquiera de los supuestos anteriores la persona trabajadora precisase algún día más, previo aviso, se le otorgarán, pero dichos días serán computados como de vacaciones y descontados de éstas.

3. Un día por traslado del domicilio habitual.

4. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectado a la situación de excedencia forzosa. En el supuesto de que el trabajador y trabajadora por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma al salario a que tuviere derecho en la empresa.

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

6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

7. Cuidado del lactante: En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, 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 con 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.

En todos los casos reseñados en los apartados anteriores, el interesado deberá preavisar y justificar documentalmente su petición de permiso retribuido.

Los permisos relacionados en el presente artículo, se extenderán a las parejas de hecho legalmente constituidas, probando su existencia a través de su inscripción en el registro correspondiente.

8. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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



reducción de jornada 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, el empresario o empresaria podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

10. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados anteriores, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario o empresaria con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario o empresaria y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos 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.

11. Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctima de violencia de género, de violencias sexuales o de 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 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 anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

Art. 50º. Excedencias.

Excedencia voluntaria.

Las personas trabajadoras con, al menos, un año de servicio podrán solicitar la excedencia voluntaria, por un plazo mínimo de cuatro meses y no superior a cinco años.

Excedencia por cuidado de hijos.

Las personas trabajadoras 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 acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o resolución judicial o administrativa.

Excedencia por cuidado de familiares.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a dos años, 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.

*Art. 51º. Nacimiento y cuidado del menor. —*

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

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

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 períodos 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 período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, 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. 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.

CAPÍTULO VIII**Póliza de seguros**

Art. 52º Póliza de seguros.—Las empresas afectadas por este Convenio, bien de manera individual, bien colectivamente, contratarán una póliza de seguros para cubrir las siguientes



indemnizaciones, con arreglo a las siguientes bases:

Primera. El contratante será en cada caso el empresario o empresaria y asegurados serán sus respectivas personas trabajadoras, sobre los cuales recae el beneficio del seguro.

Segunda. La póliza garantizará única y exclusivamente las siguientes coberturas:

a) Muerte derivada de accidente de trabajo: Capital garantizado 40.000 euros.

b) Invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez, derivadas de accidente de trabajo: Capital garantizado 40.000 euros.

Tercera. Para la determinación de la incapacidad y de la causa de la misma se estará a lo que determine el INSS en la correspondiente resolución que la declare.

Cuarta. La póliza será obligatoria a partir de los 30 días siguientes a la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Quinta. Si como consecuencia de un accidente, afectado por esta póliza, se derivasen actuaciones judiciales o administrativas que diesen lugar a la condena como responsable civil de otro trabajador y trabajadora, vigilante de seguridad, miembro del Comité de Seguridad o la propia empresa la cantidad percibida por la persona trabajadora beneficiario de esta póliza o por sus herederos o perjudicados, se entenderá como recibida a cuenta de la reconocida por el órgano judicial o administrativo a su favor y minorará ésta en la diferencia. A tal efecto, en cuanto haya un proceso judicial o administrativo que pueda resultar afectado, se pondrá en su conocimiento el presente pacto.

Artículo 53. Incapacidad temporal.— Las personas trabajadoras que se encuentren en situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, siempre que el trabajador y trabajadora requiriese hospitalización, percibirán con cargo a la empresa, un complemento que, unido al importe de la prestación económica de la incapacidad temporal, suponga el 100% del salario de convenio.

Este complemento se percibirá también desde el primer día de baja hasta el quinceavo día de baja, cuando se dé la situación de incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo.

Art. 54°. Privación del permiso de conducir.— La sanción impuesta al conductor consistente en la retirada del permiso de conducir siempre que dicha retirada no traiga causa en embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria de la persona trabajadora tendrá las siguientes consecuencias:

a) La retirada por tiempo de hasta un mes se imputará, salvo imposibilidad, al período de vacaciones anuales.

b) La retirada por tiempo desde un mes hasta un año será causa para la suspensión temporal del contrato por causa de fuerza mayor.

Las empresas estudiarán la posibilidad de dar ocupación en otra categoría si ello fuese posible.

c) La retirada por tiempo superior a un año, conllevará la extinción del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización.

d) Se procederá a extinguir el contrato sin derecho a indemnización, siempre que la causa de retirada del permiso de conducir sea a causa de embriaguez, toxicomanía o imprudencia temeraria de la persona trabajadora dentro del horario de trabajo.

Art. 55°.— Régimen disciplinario.-

A- 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 y trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Acuerdo general, los Convenios colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.



B.- 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.

C.- Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario o empresaria en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador y 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 concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
12. El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.
13. Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.



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

15. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

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

17. No responder al teléfono móvil de empresa o manos libres, cuando sea llamado por la empresa, siempre que dicha llamada se realice en horario de trabajo.

D.- Son faltas muy graves:

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

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez 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 transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

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

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

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

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

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

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

13. La manipulación indebida de cualquier medio de control del vehículo (tacógrafo digital, GPS...).

14. La negativa por parte de la persona trabajadora a cumplir con rutas nacionales o internacionales que vengan determinadas por la dirección de la empresa en virtud del ejercicio de la organización del trabajo.

15. No comunicar a la empresa en cuanto se tenga conocimiento, de la retirada del permiso de conducir y de la retirada de puntos.



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

F.- 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 tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco 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.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico, seguridad vial y legislación sobre ordenación de transporte terrestre deberán ser satisfechas por la persona responsable de las mismas según la legislación vigente. Se estará a lo determinado por el artículo 194 del Reglamento de Transporte y por el artículo 138 de la Ley de Ordenación de transportes terrestres.

G. Prescripción: Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: A los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Art. 56º.— Comunicación de iniciativa de promoción de convenio de empresa.-

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la Autoridad Laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

CAPÍTULO IX

Derechos fundamentales

Art. 57º.— Derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género.

La trabajadora que sufra violencia de género en su ámbito privado tendrá derecho a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo. La duración de este periodo de suspensión no puede exceder, inicialmente, de 6 meses. El juez puede prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de 18 meses.

En los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social, la suspensión y la extinción del contrato de trabajo prevista en el apartado anterior darán lugar a la situación legal de desempleo. El tiempo de suspensión se considerará como periodo de cotización efectivo a efectos de las prestaciones de Seguridad Social y de desempleo.

Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

*Art. 58º.— Salud laboral y protección a la maternidad*

Las empresas y el personal comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgo en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la legislación vigente en cada momento sobre este tema.

Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada miembro de la plantilla sobre los riesgos que pudieran existir en su puesto de trabajo.

La empresa deberá proporcionar a sus personas trabajadoras equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por la naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios.

Los equipos de protección individual deberán utilizarse cuando los riesgos no se puedan evitar o no puedan limitarse suficientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización del trabajo.

La empresa seguirá las pautas de actuación recogidas en el artículo 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, apartados del 1-5, relativas a la protección de la maternidad.

Art. 59º.— Medidas y planes de igualdad

Planes de Igualdad. Todas las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, afectados por este convenio, tienen la obligación de tener Plan de Igualdad según el Real Decreto-ley 6/2019.

Los objetivos y metas a alcanzar.

Las medidas y actuaciones concretas a realizar para alcanzarlos (pudiendo contemplar actuaciones para el acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, ...)

Los plazos para llevar a cabo estas actuaciones se consensuarán con la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Todos los Planes de igualdad elaborados en atención a este Convenio tendrán su punto de partida en un diagnóstico previo de la situación en la empresa. Para la elaboración del mismo, la empresa tendrá obligación de facilitar a la representación de las personas trabajadoras, información relativa a la aplicación de la igualdad en la empresa, así como datos sobre la situación de la plantilla desagregados por sexo (categorías, tipos de contrato y jornada...) así como la política de recursos humanos (selección, formación) respetándose el derecho a la intimidad personal y las exigencias de la ley de protección de Datos.

Objetivos de la Igualdad de oportunidades en el trabajo. Las organizaciones firmantes coinciden que son objetivos importantes para el logro de una igualdad de oportunidades sistemática y planificada los siguientes:

- Que tanto las mujeres como los hombres gocen de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.
- Que mujeres y hombres reciban igual salario a igual trabajo, así como que haya igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.
- Que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

c) Derechos de la mujer trabajadora. La mujer trabajadora tendrá la misma equiparación que el hombre en los aspectos salariales, de manera que por la prestación de un trabajo de igual valor, la mujer siempre tenga igual retribución.

En las categorías profesionales no se hará distinción entre categorías femeninas y masculinas.



La mujer trabajadora tendrá en el seno de la empresa las mismas oportunidades que el varón en caso de ascensos y funciones de mayor responsabilidad.

d) Prevención y tratamiento del acoso. Las empresas se comprometen a crear y mantener un entorno laboral libre de acoso, donde se respeten la dignidad de sus personas trabajadoras, persiguiendo y sancionando toda actitud de acoso.

Constituye acoso laboral aquellos actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra el trabajador y trabajadora por sus superiores, compañeros/as, o unos y otros, y que afectan y atentan contra la dignidad de la salud física o moral de la persona afectada.

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

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

e) Instrumentos para alcanzar estos objetivos. Para asegurar la aplicación de las medidas de igualdad de oportunidades en el trabajo se constituirá una comisión al efecto en el ámbito provincial de este Convenio.

La composición de esta comisión será paritaria y estará compuesta por las partes firmantes del mismo.

De conformidad con lo establecido en el artículo 28.2 del Estatuto de los Trabajadores, todas las empresas están obligadas a llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Las personas trabajadoras tienen derecho a acceder, a través de la representación legal las personas trabajadoras en la empresa, al registro salarial de su empresa.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Legislación general.—

En lo no regulado en el presente Convenio será de aplicación lo dispuesto por la Resolución de 13 de marzo de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, así como en las demás disposiciones de general aplicación y normas que la sustituyan.

Segunda. Adhesión al ASACL.—

Las partes firmantes de este convenio efectúan su adhesión formal, en su totalidad sin condicionamiento alguno, al Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales en Castilla y León (ASACL) vinculando en consecuencia a la totalidad de los sujetos incluidos en el ámbito territorial y funcional que representan. En todo caso y al objeto de solucionar el conflicto, resultará necesaria la intervención previa de la Comisión Paritaria de este Convenio, siempre y cuando se trate de conflictos derivados de la interpretación y/o aplicación del presente convenio.

Tercera. Inaplicación en la empresa de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo.— Las partes firmantes del presente Convenio comparten la necesidad de dotar a éste de un instrumento adecuado para que las Empresas con graves dificultades no se vean obligadas a asumir compromisos adquiridos para situaciones de normalidad, que pudiesen agravar su situación o impedir su superación. Por otro lado, convienen también en acotar con la mayor claridad posible en qué condiciones y con qué efectos podría limitarse la aplicación del Convenio, con el fin de evitar efectos no deseados.



Cuando concurren las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción explicitadas en el artículo 82.3 del E.T., se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del E.T., a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, y que afecten a las siguientes materias:

- A) Jornada de trabajo.
- B) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- C) Régimen de trabajo a turnos.
- D) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- E) Sistema de trabajo y rendimiento.
- F) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional.
- G) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Para la inaplicación de condiciones de este Convenio, se estará a lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuarta.- Las partes signatarias se comprometen a negociar en el próximo Convenio Colectivo una revisión del articulado en lo relacionado con los pluses y complementos.



ANEXO I.

Tablas salariales 2021

	<i>Salario día</i>	<i>Salario mes</i>
Nivel I	37,92	1137,60
Nivel II	35,33	1059,90
Nivel III	32,71	981,30
Nivel IV	30,13	903,90
Nivel V	28,59	857,70
Nivel VI	27,78	833,40

Tablas salariales 2022

	<i>Salario mes</i>	<i>Salario año</i>
Nivel I	1157,6	17364,00
Nivel II	1079,9	16198,50
Nivel III	1001,3	15019,50
Nivel IV	923,9	13858,50
Nivel V	877,7	13165,50
Nivel VI	853,4	12801,00

Tablas salariales definitivas 2023

	<i>Salario día</i>	<i>Salario mes</i>	<i>Salario año</i>
Nivel I	40,13	1203,90	18058,56
Nivel II	37,44	1123,09	16846,44
Nivel III	34,71	1041,35	15620,28
Nivel IV	33,80	1014	15210
Nivel V	33,70	1011	15165
Nivel VI	33,60	1008	15120

Tablas salariales definitivas 2024 (+3,50%)

	<i>Salario día</i>	<i>Salario mes</i>	<i>Salario año</i>
Nivel I	41,53	1245,90	18688,50
Nivel II	38,75	1162,50	17437,50
Nivel III	35,92	1077,60	16164
Nivel IV	34,98	1049,40	15741
Nivel V	34,88	1046,40	15696
Nivel VI	34,78	1043,40	15651



Tablas salariales 2025 (+3,25%)

	<i>Salario día</i>	<i>Salario mes</i>	<i>Salario año</i>
Nivel I	42,88	1286,40	19296,00
Nivel II	40,01	1200,30	18004,50
Nivel III	37,09	1112,70	16690,50
Nivel IV	36,12	1083,60	16254
Nivel V	36,01	1080,30	16204,50
Nivel VI	35,91	1077,30	16159,50

ANEXO II. Grupos y niveles

GRUPO I <i>Personal superior y técnico:</i>	
Jefatura de servicio	Nivel Salarial I
Jefatura de negociado	Nivel Salarial II
Jefatura de taller	Nivel Salarial III
Jefatura tráfico	Nivel Salarial III
Personal encargado general de agencia de tte. y almacén y distribución	Nivel Salarial III
GRUPO II <i>Personal de administración:</i>	
Oficial de primera	Nivel Salarial IV
Personal Encargado de almacén	Nivel Salarial IV
Oficial de segunda	Nivel Salarial V
Auxiliar	Nivel Salarial VI
GRUPO III <i>Personal de movimiento:</i>	
Conductor- Conductora mecánica	Nivel Salarial IV
Conductor- Conductora	Nivel Salarial V
Conductor- Conductora -repartidor – repartidora vehículos ligeros	Nivel Salarial VI
Capataz	Nivel Salarial V
Capitonista	Nivel Salarial VI
Auxiliar almacén	Nivel Salarial VI
GRUPO IV <i>Personal de servicios auxiliares:</i>	
Oficial de primera de oficios	Nivel Salarial IV
Oficial de segunda de oficios	Nivel Salarial V
Mozo–Moza especialistas de taller	Nivel Salarial VI
Personal obrero ordinario	Nivel Salarial VI

BOPSO-52-10052023