



# BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA  
DE GUADALAJARA

 949 88 75 72



Administración: Excma. Diputación Provincial.  
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL  
Director: Jaime Celada López

BOP de Guadalajara, nº. 178, fecha: lunes, 17 de Septiembre de 2018

## ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA LA MANCHA

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS  
DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (01/01/2018-31/12/2020)

**2679**

VISTO el texto del Convenio Colectivo del sector de TRANSPORTES DE MERCANCIAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA, para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2018 y el 31 de diciembre de 2020, con código 19000835011997, que tuvo entrada el 24 de mayo de 2018 y parcialmente subsanado el 20 de julio de 2018; requerido de nuevo, es presentado el mismo texto el 6 de Septiembre de 2018 en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos, con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 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, en el Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y en el Decreto 81/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Empleo y Economía; en el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo, y en el resto de normativa aplicable.

ACUERDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos



de Trabajo de la Dirección Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

Segundo.- Disponer su publicación gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Guadalajara, 11 de septiembre de 2018. EL DIRECTOR PROVINCIAL. Santiago Baeza San Llorente.

## CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS DE GUADALAJARA

### PREÁMBULO

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora por Asociación Provincial de Empresarios de Transporte de Guadalajara y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

### CAPÍTULO PRIMERO

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1.º Ámbito funcional.—El presente convenio será de aplicación a todas las empresas cuya actividad empresarial principal sea el transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como aquellas empresas que aun operando bajo el epígrafe fiscal de "Agencia de Transportes", su actividad principal sea la de transporte de mercancías.

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio Colectivo 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 este Convenio, no les será de aplicación el principio de unidad de empresa.

Art. 2.º Ámbito territorial.—El presente Convenio Colectivo será de aplicación en todos los Centros de Trabajo radicados en el ámbito territorial de la provincia de Guadalajara.

Art. 3.º Ámbito personal.—Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección, y a excepción también de la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma



continuada para un mismo cargador o comercializador.

Art. 4.º Ámbito temporal.—El presente convenio Colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2018 hasta el 31 de Diciembre de 2020.

Llegada su finalización quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo será de aplicación en todo su contenido.

Art. 5.º Naturaleza de las condiciones pactadas.—El presente Convenio Colectivo forma un todo orgánico e indivisible quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente, o un órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho. Si tal circunstancia ocurre, la Comisión Negociadora estará obligada a renegociarlo en su totalidad.

Art. 6.º Garantías personales.—Las Empresas respetarán las condiciones salariales más beneficiosas pactadas, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación donde las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren por mejora pactada unilateralmente, concedida por la empresa o por imperativo legal, en cómputo anual. Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio

## CAPÍTULO II

### Organización del trabajo

Art. 7.º Principios generales.—La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente es facultad de la Dirección de las Empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes Legales, los Comités de Empresa o Delegados de Personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un Sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.



## CAPÍTULO III

## Contratación y empleo

Art. 8.º Principios generales.—La contratación de personal es facultad de la Dirección de la Empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio Colectivo determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la Dirección, los comités de Empresa o Delegados de Personal tendrán los siguientes derechos:

- a) Recibir de la Empresa copia básica de los nuevos contratos y ser informado de las renovaciones de los contratos existentes.
- b) Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la Empresa.
- c) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la Empresa, sea cual sea la forma en que ésta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta).

Art. 9.º Período de prueba.—El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El período de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

Técnicos Titulados: seis meses, resto de Trabajadores del Grupo I tres meses.

Resto de trabajadores de los otros Grupos: dos meses.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y al puesto que desempeñe, como si fuera de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes.

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

Art. 10. Modalidades 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 socioeconómicas que lo hagan posible. El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las siguientes modalidades de contratación.

a) Contratación fija o indefinida. Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas.

Las partes firmantes de este Convenio Colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes; y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales incluidos los formativos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.

b) En prácticas. Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

Tendrá por objeto la realización de un trabajo retribuido que facilite la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. En consecuencia podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente relacionados como equivalentes, que habiliten para el ejercicio profesional.

La duración mínima del contrato será de seis meses y la máxima de dos años, pudiendo prorrogarse, por períodos de seis meses, todos aquellos contratos que no hayan alcanzado el plazo máximo de duración.

Las retribuciones correspondientes a esta modalidad contractual serán las que se recogen en Tabla salarial anexo I y II correspondiente al 60% durante el primer año y al 80% durante el segundo, de los salarios correspondientes a la categoría para cuya práctica ha sido contratado. La situación de Incapacidad Temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato, salvo pacto expreso en contrario o pérdida de las bonificaciones por parte del empresario contratante.

Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

c) Obra o servicio determinado. Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores.



Esta modalidad de contratación tiene por objeto la realización de obras o servicios concretos de duración incierta aunque limitada en el tiempo y en el se harán constar las siguientes circunstancias:

- El carácter de la contratación.
- La fecha de inicio del contrato.
- La identificación concreta, exacta y suficiente de la obra o servicio que constituye el objeto del contrato.

Para los trabajadores contratados para una obra o servicio de duración determinada, el contrato concluye con la terminación de la citada operación o período de tiempo para los que fueron expresamente contratados. No podrá ser invocada la terminación del contrato hasta la finalización de la obra, salvo en aquellos supuestos en que la terminación de la obra sea gradual.

d) Circunstancias de la producción. Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la Empresa.

La duración máxima será de 12 meses en un período de 18. Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

e) Fijos discontinuos. Se estará a lo dispuesto en el artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores.

f) A tiempo parcial. Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 11. Obligaciones de los trabajadores móviles.

Prohibición de transportar personas ajenas (y/o mercancías) a la empresa. Los conductores de camiones y vehículos, no deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados por escrito.

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, están obligados a entregar al empresario los discos diagrama u hojas registro del tacografos que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 apartado 7 del Reglamento (CEE) 3821/85, esto es, lo relativo a las hojas registro utilizadas por el conductor en los 28 días anteriores, ya que el conductor deberá llevar siempre a su disposición los últimos 28 días anteriores

Los conductores de largo recorrido, entregarán al empresario, al regreso de cada viaje los discos diagrama u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no le sean necesarios.



Los conductores entregarán al empresario al finalizar cada semana los discos diagrama u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, que no le sean necesarios.

El conductor facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo ésta a disposición de la empresa al menos cada veintiocho días, con el fin de evitar que se superpongan datos. No obstante, la empresa, siempre teniendo en cuenta que el conductor debe mantener en su poder los datos de los últimos 28 días, podrá establecer otra frecuencia en la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que éste último deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla. Así mismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacografos del vehículo, al menos una vez cada tres meses, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

La persona física o jurídica titular de la concesión o de la autorización, no responderán de las infracciones cometidas en relación con los tiempos de conducción y descanso de los conductores o con la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacografos, cuando acrediten que los hechos que las determinaron constituían una falta muy grave de indisciplina o desobediencia cometida por uno de sus conductores que dio lugar a que éste fuera objeto de una de las sanciones que las disposiciones legales o el convenio colectivo aplicable aparejan a esta clase de faltas, siempre que dicha sanción haya sido declarada procedente mediante sentencia firme o no haya sido objeto de reclamación judicial por parte del trabajador en el plazo previsto para ello.

Así mismo los conductores estarán obligados a la conservación y limpieza de los vehículos en su interior y el cuidado del material que la empresa le entrega para la realización del trabajo.

Permiso de conducir.

1.- Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales de este convenio, 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 o no tengan el certificado de actividad.

A los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, se les retire el permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo en otro servicio de la empresa y seguirán percibiendo el salario

2.- Cuando la privación del derecho a conducir vehículos a motor por resolución judicial o administrativa firme fuere por un periodo superior a 6 meses, procederá la suspensión del contrato de trabajo, con derecho a su incorporación, durante un periodo máximo de 12 meses o la extinción del contrato, al amparo de lo previsto en el Artículo 52,a del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos



del Artículo 53.1 y 2 del precitado texto.

3.- Las empresas pueden solicitar al conductor y éste debe informar del inicio de la actividad distinta a la de conducción y al descanso o pausa justificando dicha actividad.

Los trabajadores aseguraran la estiba y desestiba y reparto de pesos por eje, así como asegurar la mercancía con cantoneras, cinchas y carracas y material necesario para evitar daños a la mercancía así como accidentes de tráfico y o sanciones. En aquellas empresas cargadoras que no le permitan al conductor su acceso el conductor deberá reflejar en el albarán correspondiente su no presencia en la carga.

Los trabajadores comunicaran a las empresas las averías para su posible solución incluyendo que no salgan del cargador cliente con más kilos de lo que se marque la legislación vigente sin conocimiento de la empresa.

#### Art. 12. Obligaciones del empresario.

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiere retirado un agente encargado del control. El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo. La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de las mismas a los conductores interesados que así lo soliciten.

Así mismo se encargaran de la desinfección de las cabinas cuando haya un cambio de camión de carácter permanente o periodo largo, entendiéndose este tiempo por un servicio de más de dos meses; cuando lo sea por un periodo menor previamente se llevara a cabo una inspección de las condiciones de salubridad y limpieza de la cabina,

#### Art. 13. Extinción del contrato.

##### a) Finiquitos:

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del ET, el empresario complementará la comunicación de cese al Trabajador o Trabajadora acompañando una propuesta de finiquito.

##### b) Bajas voluntarias:

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso si la relación laboral hubiese sido superior a un año. Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo de preaviso será de 8 días.





El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja, si bien el cobro de la misma se producirá como máximo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja. En el caso de que no preavise con el plazo establecido perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

c) Por finalización del tiempo establecido en el contrato:

Si el motivo del cese tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, éste lo comunicará al trabajador con una antelación de 15 días si el contrato ha tenido una duración superior a un año, o de 8 días si la duración hubiera sido igual o inferior a un año. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, el empresario abonará los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

d) Indemnización fin de contrato.

Los trabajadores relacionados con la Empresa mediante contrato temporal, incluidos los de formación o prácticas, obra o servicio, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente.

e) Jubilación parcial.

Respecto a la jubilación parcial se estará a la legislación vigente en cada momento, respetándose los acuerdos de empresa que, sobre esta materia, hayan sido registrados de conformidad con lo establecido en el Real decreto-ley 5/2013 de 15 de Marzo.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos en la legislación vigente, debiendo únicamente pactar con la empresa las condiciones de esa jubilación parcial.

La Jornada parcial del relevado será realizada concentrada en el periodo inmediatamente posterior al acceso a la jubilación. Para el cálculo de esta jornada deberá tenerse en cuenta que el 15 por ciento de la misma será considerada como permiso retribuido.

## CAPÍTULO IV

### Clasificación, promoción, movilidad

Art. 14. Formación profesional.—La Formación Profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores.

Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los



trabajadores en el ámbito de este convenio, para lo cual se tendrá en cuenta el desarrollo normativo vigente.

Los trabajadores que cursen estudios en un Centro Oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.

Art. 15. Adaptación al puesto de trabajo.—Si un trabajador quedara disminuido por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o por otra causa, se reconvertirá su puesto de trabajo o se le acoplará a un nuevo puesto con arreglo a sus condiciones físicas y aptitudes profesionales, siempre que las circunstancias productivas y las habilidades y conocimientos del trabajador lo permitan.

Art. 16. Promoción profesional.—La promoción, dentro de cada Grupo Profesional, se realizará por la Dirección de la Empresa, informando a la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

Art. 17.- Del personal

Clasificación profesional del personal.

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

Grupos profesionales.

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

Grupo I - Personal Superior y Técnico.

Grupo II - Personal Administrativo.

Grupo III - Personal de Movimiento

Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 18. 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.

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

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

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 18.1 y 18.2, 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, 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 de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

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

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

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

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

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



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

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

18.9. Jefe de Tráfico de Segunda.- Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de 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.

18.10. Encargado General Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados 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 on 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 de Sucursal.

18.11. Inspector-Visitador 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.

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

Artículo 19. Grupo II: Personal administrativo.

Pertenece a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u 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:

19.1.- Oficial de Primera.- Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas, las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados 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.

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

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

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

19.4.- 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.

#### Artículo 20. Grupo III: Personal de movimiento.

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

20.1 Encargado de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado 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 distribuirlas 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.

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

El Jefe de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector-Visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, 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.

20.3 Encargado de garaje, campas y otras dependencias: Es el 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.

20.4. Conductor mecánico.- Es el empleado 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. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 20.6.

20.5. Conductor.- Es el empleado que, aun estando en posesión del carné de conducir de la clase "C + E", se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es el responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje,



debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores 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 realización del servicio.

20.6. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 20.4 y 20.5.

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

20.6.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.

20.6.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, cuando proceda, 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.



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

20.6.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.

20.6.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.

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

20.8. Capitonista.- Es el empleado 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.

20.9. Mozo especializado-carretillero: Es el trabajador 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 el trabajador, 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.

20.10. Ayudante o Mozo Especializado: 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 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, 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 especializado-carretillero, 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.

20.11. Auxiliar de Almacén-Basculero.- Se clasifica en esta categoría

al que, a las órdenes del Encargado 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.

20.12. Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

Artículo 21. Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.



Pertencen 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:

21.1.- Ordenanza.- Es el 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.

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

21.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.- Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

21.4 Jefe de Equipo de Taller: Es el que, a las órdenes directas de un Jefe 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.

21.5. Oficial de Primera de Oficios.- Se incluye en esta categoría a aquéllos 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.

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

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

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

21.8. Peón Es aquél 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.

#### Art. 22. Movilidad funcional.—

La movilidad funcional a la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su categoría profesional.

1. De superior categoría. Se estará a lo dispuesto en el art. 39.2 del Estatuto de los Trabajadores.

2. De inferior categoría. Se estará a lo dispuesto en el art. 39.3 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los puestos de responsabilidad, que serán de libre designación de la empresa.

#### Art. 23. Traslados y desplazamientos

Traslados. Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

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

Si el traslado es a petición del trabajador 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.



Desplazamientos. Si el cambio de residencia del trabajador, 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 la cuantía que en cada caso corresponda según el convenio colectivo de aplicación.

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

## CAPÍTULO V

### Tiempo de trabajo

Art. 24. Jornada. —Se establece una jornada laboral, de 1.800 horas anuales de trabajo efectivo en cómputo semanal de cuarenta horas.

Art. 25. Jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

Tal como establece el Artículo 28 del Acuerdo Estatal la jornada de trabajo de los trabajadores móviles del sector se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre y en el II Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera o norma que lo sustituya,. Para el supuesto de que la redacción del citado Real Decreto 1561/1995 experimente alguna modificación en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar de nuevo si fuera necesario el presente artículo.

Las partes se comprometen a seguir manteniendo reuniones de una comisión paritaria al objeto de adoptar acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores móviles.

Art. 26. Vacaciones.— Se establecerá con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio un calendario de vacaciones con 2 meses



de antelación al período de disfrute de las mismas. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos salvo pacto en contrario, estando comprendido uno de los períodos, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por acuerdo entre las partes podrán disfrutarse períodos distintos a los fijados anteriormente.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso ni en víspera. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el primer párrafo 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 previsto en el art. 48.4 del Estatuto de los Trabajadores y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador 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. Obtenida el alta médica, la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 30 días naturales.

Art. 27. Permisos, licencias y excedencias. —

#### 1. Permisos retribuidos.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, previo aviso y con justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

- a) Dos días laborales en casos de fallecimiento, accidente o enfermedad grave diagnosticada por facultativo o certificada por Institución sanitaria, intervención quirúrgica que requiera anestesia general, intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario u hospitalización de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.
- b) Tres días laborales por nacimiento de hijos. Cuando por tal motivo el trabajador necesite hacer desplazamientos al efecto, el plazo será de cuatro días.
- c) Quince días naturales por contraer matrimonio, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones previo acuerdo con la Empresa.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable



de carácter público y personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

e) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente documentada por el médico mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo.

f) Un día por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

g) Los trabajadores afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la Empresa, y siempre que exista acuerdo con la Empresa.

h) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el art. 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, para la lactancia del menor hasta que este cumpla nueve meses, los trabajadores tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, 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 a razón de una acumulación de tres horas y media semanales de permiso desde el momento en que se solicite la acumulación hasta el día en que el lactante cumpla los nueve meses o en el acuerdo a que llegue con el empresario respetando, en su caso, lo establecido en aquélla.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores, en caso de que ambos trabajen. En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el art. 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

i) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

## 2. Excedencias.

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

a) Los trabajadores tendrán derecho a un periodo 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 pre adoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

b) También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, 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.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo 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.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados anteriores se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la Empresa. Los períodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados anteriores no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de un cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior durarán hasta el momento del cese en el cargo público, o hasta el momento en que finalice el ejercicio del cargo representativo, teniendo el trabajador derecho a ocupar la plaza que dejó en el momento de iniciar dichas excedencias. Su reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia.

Art. 28. Horas extraordinarias estructurales.



Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales.

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1. Horas extraordinarias habituales: Supresión.
2. Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdida de materias primas: Realización.
3. Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de Empresa, a los Delegados de Personal y Delegados Sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información de los criterios más arriba señalados, la empresa y los representantes legales de los trabajadores determinan el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Se considerarán que tienen la condición de horas ordinarias aquellas que se definen como tales en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de noviembre, para la categoría de conductores. El exceso de horas ordinarias en la referida categoría de conductores, y en las demás categorías profesionales, podrán compensarse tanto en metálico como en tiempo de descanso, por acuerdo entre las partes. En ambos casos, su compensación se hará por un valor de 1,1 del importe de la hora ordinaria.

En cualquier caso se respetarán las condiciones que, con carácter de más beneficiosas, rijan en la actualidad en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio.

Por las Empresas se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los representantes de los trabajadores y de la autoridad laboral.

## CAPÍTULO VI

### Retribuciones

#### Definición

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o 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.

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

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

#### Artículo 29. Salario base

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, según se especifica en los anexos I de este Convenio.

#### Artículo 30. Plus convenio

Será el establecido en las tablas salariales anexas a este convenio.

#### Artículo 31. Plus transporte

Se establece un plus de transporte cuya cuantía es la que figura en las tablas salariales anexas.

#### Artículo 32. Complementos personales

Antigüedad. Los trabajadores afectados por el presente convenio, disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente, sucesivamente, en un quinquenio al 10% del salario base cuando se completen los cinco primeros años desde la contratación; al que se sumará un bienio al 5% del salario base cuando se completen siete años desde la contratación; a los que se sumará un quinquenio al 10% del salario base cuando se completen doce años desde la contratación; y a los que se sumará un bienio al 5% del salario base cuando se cumplan catorce años desde la contratación. De esta forma, la antigüedad máxima a percibir será de un 30% por catorce años de trabajo en la Empresa.

Aquellos trabajadores que a fecha 30 de junio de 2004 estuviesen cobrando cantidad igual o superior al 30 por ciento resultante de totalizar los dos quinquenios y dos bienios expresados en el párrafo anterior, conservarán como condición más beneficiosa el derecho a percibir el porcentaje que hubiera consolidado en aquella fecha, en un concepto que se denominará antigüedad consolidada.

Los trabajadores que a fecha 30 de junio de 2004, habiendo superado el 30 por ciento de antigüedad, hubiesen iniciado el devengo de un nuevo quinquenio, añadirán a la cuantía actual de antigüedad el valor resultante de cuantificar el



tramo iniciado del quinquenio de acuerdo con la siguiente fórmula:  $10 / 1.825 \times n.º$  de días transcurrido desde la fecha de devengo del último quinquenio a fecha 30 de junio de 2004. La cantidad resultante de este cálculo se elevará a porcentaje y se sumará al que tenga por la antigüedad consolidada.

Aquellos trabajadores que a fecha 30 de junio de 2004 tuviesen una antigüedad en la Empresa de 1 año y 10 meses, tendrán derecho a que se les abone en concepto de antigüedad la cantidad resultante de aplicar la siguiente fórmula:  $5 / 730 \times n.º$  de días transcurridos desde la fecha de inicio de su actividad en la Empresa hasta la fecha de la firma del presente Convenio. En ese supuesto, al completar los cinco primeros años de antigüedad en la Empresa, dejará el trabajador de percibir la cantidad resultante del cálculo expresado, y le será abonada la cantidad del 10% del salario base correspondiente al quinquenio señalado en la tabla de antigüedad aprobada en este Convenio.

Este nuevo sistema de antigüedad que se establece a partir del 30 de junio de 2004 para este sector viene a suponer el traslado de parte de masa salarial por el concepto antigüedad a los demás conceptos retributivos de las tablas salariales, por lo que aquellas empresas que a dicha fecha tengan reconocido un salario base mayor al salario base fijado en las tablas salariales vigentes para el año 2004 no aplicarán el nuevo sistema hasta el año siguiente, 2005, al objeto de que puedan compensar como convengan la adecuación al nuevo sistema de antigüedad. Su devengo será desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, para todas las Empresas afectadas en el presente Convenio, será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados.

### Artículo 33. Complementos de puesto de trabajo

A) Nocturnidad. Para aquellos/as trabajadores/as que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22 horas y las 06 horas, percibirán un plus mensual en concepto de nocturnidad el 2,5 por ciento del salario base mensual por cada una de los 12 mensualidades.

Salario base mes X 2.5%.

Las partes se comprometen a seguir manteniendo reuniones de la comisión paritaria al objeto de regular los complementos salariales que procedan derivados del puesto de trabajo en consonancia con lo contemplado en el artículo 28.2 del II Acuerdo General.

B) Dietas. Los trabajadores afectados por el presente Convenio, percibirán, como mínimo, en concepto de dieta completa, nacional e internacional, las cantidades fijadas en los Anexos I del presente convenio. (Subidas del 2.90% € para el 2018, del 2.83% € para el 2019 y 2.75% € para el 2020).

Todo lo que superen las cantidades antes mencionadas y previa justificación, será



abonado por la empresa a los trabajadores.

#### Artículo 34. Complementos de vencimiento superior al mes

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario base más antigüedad, haciéndose efectivas de la siguiente forma:

- Paga de beneficios: 15 de marzo.
- Paga extraordinaria de julio: 15 de julio.
- Paga extra de Navidad: 15 de diciembre.

El período de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

En el supuesto en que exista acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, o sus representantes de los trabajadores si los hubiera, podrán prorratearse las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades del salario. Una vez adoptado el sistema de prorrateo sólo podrá modificarse por acuerdo entre la Empresa y sus trabajadores, o sus representantes de los trabajadores si los hubiera.

#### Art. 35. Incapacidad temporal.—

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral el subsidio de IT se complementará de la forma siguiente:

1.ª baja. Complemento hasta el 100 por 100 de la base de cotización desde el 1.er día de la baja.

2.ª baja. Complemento hasta el 80 por 100 de la base de cotización desde el 1.er día de la baja hasta el 7.º, y hasta el 100 por 100 a partir del 8.º día.

3.ª baja. Complemento hasta el 80 por 100 de la base de cotización desde el 1.er día de la baja y hasta el día 14, y hasta el 100 por 100 a partir del día 15.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento al subsidio de IT alcanzará hasta el 100 por ciento de la base de cotización desde el primer día de la baja.

#### Art. 36. Otras percepciones.—

a) Seguro de accidentes.

Los trabajadores o sus derechohabientes, tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente a 25.200 € en el supuesto de incapacidad permanente total para la profesión habitual, derivada de accidente de accidente de trabajo o enfermedad profesional; 38.850 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo o enfermedad profesional. y 44.100 euros en el supuesto de que se le declare afecto de una incapacidad permanente absoluta o gran invalidez derivadas



de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad), se haya iniciado a los 30 días siguientes de la publicación del Convenio en el " Boletín Oficial de la Provincia".

b) Fallecimiento.

Si un trabajador 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. 37. Incremento salarial. —

Para el año 2018 se acuerda un incremento de 30 euros en el salario base.

Para el año 2019 se acuerda un incremento de 30 euros en el salario base.

Para el año 2020 se acuerda un incremento de 30 euros en el salario base.

Art. 38. Formas de pago. —

A) Pago de haberes. El pago de haberes será abonado en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o en su defecto en los cinco primeros días del mes siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria.

B) Atrasos Convenio. Los atrasos deberán ser abonados por las empresas en el mes siguiente a partir de la publicación del Convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Guadalajara.

Art. 39. Quebranto de moneda.—Todos los trabajadores que en la realización de su trabajo lleve inherente el efectuar pagos o cobros, percibirán por este concepto la cantidad fijada en los anexos I del presente convenio.

Art. 40. Plus conductor-perceptor.—Todo conductor-perceptor cuando desempeña simultáneamente las funciones de conductor y cobrador percibirá, además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial por puesto de trabajo igual al 20% de su salario base por cada día en que realice ambas funciones.

## CAPÍTULO VII

### Régimen disciplinario

Art. 41. —Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o norma que lo sustituya, y demás leyes vigentes.



## CAPÍTULO VIII

## Salud laboral y Seguridad Social

Art. 42. Principios generales.—La Ley 31/1995, de 10 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las Empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de Empresarios y Trabajadores y las competencias que en esta materia tienen los delegados de Prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de Trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión Mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión Mixta determine.

Derechos y obligaciones en materia de salud laboral.

— Se estará a lo establecido en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales LPRL.

Ropa de trabajo.

Todo el personal afectado por este convenio al ingreso en la empresa, serán provistos de dos equipos en las fechas adecuadas.

1 de verano con las prendas adecuadas.

1 de invierno con las prendas adecuadas.

Todas las prendas del uniforme se renovarán cada año. El personal de movimiento, además de las prendas a que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo serán provistos de ropa de abrigo cada 2 temporadas.

Las empresas que por índole de su trabajo hayan de efectuarlo en medios húmedos facilitarán a su personal calzado adecuado, así como ropa impermeable para los que trabajen en lugares donde existan filtraciones. La duración de estas prendas será de seis meses.

La calidad de los géneros deberá ser tal que con uso normal de las prendas durante el plazo de vida que se establece no sufran grave deterioro.

Al personal que trabaje en la carga de baterías: se le proveerá de trajes antiácido, así como botas de caucho.



A los engrasadores y lava coches se les proveerá de tres monos cada año y un calzado adecuado que les aíse.

Al personal de talleres se le proveerá igualmente de tres monos cada año y de calzado adecuado con refuerzo.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada.

Si cualquiera de las prendas e indumentaria fuera insuficiente por deterioro de las mismas la empresa renovaría cualquiera de éstas.

Al personal de administración se le dotará de prendas prácticas.

Vigilancia de la salud.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos sólo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo y sólo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud del trabajador como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores/as serán voluntarios.

En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

En lo no previsto en los apartados anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

## CAPÍTULO IX

### Derechos de los trabajadores

Art. 43. De los representantes de los trabajadores.—Se entenderá por representantes de los trabajadores a los comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio Colectivo.

Art. 44. De los sindicatos.—Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen



asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respeto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables o adversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Art. 45. De la acción sindical.—1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

- a) Constituir Secciones Sindicales de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante convenio colectivo, las Secciones Sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de Empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

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

Art. 46. De los cargos sindicales.—1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

- a) Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso



productivo.

b) A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario, y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las comisiones negociadoras de convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Art. 47. De los delegados sindicales.—1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones Sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de Empresa estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de éstos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de delegados sindicales por cada Sección Sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10 por 100 de los votos en la elección al Comité de Empresa se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.

De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.

De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.

De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10 por 100 de los votos estarán representadas por un solo delegado sindical.

3. Los delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para los miembros del Comité de Empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por convenio colectivo:





1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados los delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y especialmente en los despidos y sanciones de estos últimos.

Art. 48. Comités de empresa o delegados de personal.

Competencias.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa o Delegados de Personal las siguientes funciones:

A) Ser informado por la dirección de la empresa:

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

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

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

d) En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.



4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto de despido.

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

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.

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

c) Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.

C) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

D) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

E) Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

F) Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.

G) El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías.

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



discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación.

Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

Poseerán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto a los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción, por causas tecnológicas o económicas.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación.

c) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine.

Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus sindicatos, institutos de formación u otras entidades.

Art. 49. Cuota sindical.—A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores con autorización escrita de éstos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.



Art. 50. Prácticas antisindicales.—Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se produjeran actos que dieran en calificarse de antisindicales, éstas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Art. 51. De la mujer trabajadora.—Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc., no sólo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar las medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

Art. 52. De los trabajadores con distinta capacidad.—Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451/1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores distinta capacidad, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con distintas capacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes para tales contrataciones.

## CAPÍTULO X

### Vigilancia, mediación e interpretación

Art. 53. Comisión paritaria.—

A) Definición:

A tenor de lo previsto en el artículo 85.2.e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

**B) Composición:**

La comisión Paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo y 4 representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

**C) Funciones:**

La Comisión Paritaria tendrá las siguientes funciones:

- a) Interpretación del Convenio.
- b) Evacuar los informes requeridos por la Autoridad Laboral.
- c) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- d) Emitir "Informe o dictamen no vinculantes" para la parte que lo solicite de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo.
- e) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.
- f) Cualesquiera otras que expresamente le vengán atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

**D) Sede de la Comisión:**

El domicilio de la Comisión Paritaria se fija indistintamente en la sede de CEOE-CEPYME GUADALAJARA c/ Molina de Aragón, 3, de Guadalajara, en la sede de CC.OO., Paseo Fernández Iparraguirre, 12, de Guadalajara, y en la sede de UGT, Plaza Pablo Iglesias, 2.

**E) Procedimiento:**

La Comisión Paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, día y hora de la reunión y el Orden del día.

Transcurrido el Plazo previsto las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el ASAC Castilla la Mancha.



Art. 54. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.—Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al sistema de Mediación previsto en el III Acuerdo de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha. (III ASAC-CLM) de 9 de diciembre del 2013, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

#### Disposiciones Adicionales

##### Disposición Adicional Primera

Las partes signatarias del presente Convenio Colectivo acuerdan su sometimiento y subordinación a cuantas disposiciones pudieran producirse como consecuencia de acuerdos sectoriales de ámbito superior al presente, atendiendo a los siguientes criterios:

A) Principio de jerarquía. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el de ámbito superior, respetándose las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

B) Principio de complementariedad. Se reconoce el principio de complementariedad del presente convenio respecto a los convenios de ámbito superior. La adecuación de las disposiciones del presente convenio a las establecidas en ámbitos superiores se llevará a cabo por los trámites previstos en el capítulo X del presente Convenio.

C) En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, o norma que lo sustituya, y demás legislación vigente.

D) Para llevar a cabo las negociaciones derivadas de los artículos 25 y 33 de este Convenio Colectivo se crea una comisión paritaria que mantendrá al menos una reunión semestral.

E) Las partes aceptan que la utilización del género masculino para referirse tanto a las personas del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.