Boletín Oficial
DE LA PROVINCIA DE TOLEDO

Depósito Legal: TO - 1 - 1958 Franqueo Concertado: Núm. 45/2

ADVERTENCIA OFICIAL

Las Leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si en ellas no se dispone otra cosa (artículo 2 del Código Civil).

De acuerdo con lo previsto en el segundo párrafo del apartado 1 del artículo 6 de la Ley 5 de 2002, de 4 de abril, reguladora de los Boletines Oficiales de la Provincia, las órdenes de inserción de los anuncios, edictos, circulares y demás disposiciones que hayan de insertarse en el «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, se remitirán al «Ilmo. Sr. Presidente de la Diputación Provincial de Toledo. Registro de Edictos y Anuncios «Boletín Oficial» de la provincia de Toledo, en el supuesto de Administraciones Públicas o Administración de Justicia, por el órgano competente de la Administración anunciante, o en otro supuesto, por la persona que en cada caso competa.

El orden de inserción correspondiente respetará los plazos previstos en el artículo 7.3 de la citada Ley 5 de 2002, de 4 de abril.

ANUNCIOS

Por cada línea o fracción de 18 centímetros: 1,56 euros.

El importe de las tarifas a aplicar a los anuncios insertados con carácter **urgente** será, en cada caso, el doble de las establecidas anteriormente.

ADMINISTRACIÓN

Plaza de la Merced, 4. Teléfono 925 25 93 00.–Diputación Provincial

Se publica todos los días (excepto los sábados, domingos y días festivos)

PAGOS POR ADELANTADO

Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO

Delegación Provincial de Toledo

Visto el convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera y logística de Toledo, número de código de convenio 45000325011981, suscrito por la parte empresarial por la Asociación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística de la provincia de Toledo (ASTROTRANS) y por la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO), y por la parte social por CCOO, presentado en este organismo el día 1 de febrero de 2024, y de conformidad con lo determinado en el artículo 90, apartado 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 24 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; artículo segundo del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; artículo 9 del Decreto 103/2023, de 25 de julio ("DOCM" de 28 de julio), por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo en relación con el Decreto 99/2013, de 28 de noviembre ("D.O.C.M" de 4 de diciembre), por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo y prevención de riesgos laborales a los diferentes órganos de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo acuerda:

1. Ordenar su inscripción en el Libro Registro de Convenios Colectivos y proceder al depósito del texto original del mismo.
2. Disponer su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

Toledo, 25 de marzo de 2024.–El Delegado Provincial, Julián Martín Alcántara.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE TOLEDO PARA LOS AÑOS 2024-2026

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 Mercancías por Carretera de Toledo y UNO, Organización Empresarial de Logística y Transportes, y la central sindical Comisiones Obreras, conforme a lo previsto en el Título III del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

CAPÍTULO I. Ámbito de aplicación

1. Ámbito funcional.

El presente convenio colectivo establece y regula las relaciones laborales por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las empresas dedicadas al 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 las actividades que la Ley 16/87, de ordenación de transportes terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías y sus trabajadores/as. En todos los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al provincial, la prioridad aplicativa se establecerá según el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Ámbito territorial.

El presente convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de Toledo y su provincia.

3. 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.

4. Ámbito temporal.

El presente convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2026.

Concluida su vigencia, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento, siendo de aplicación en todo su contenido hasta que se logre un nuevo acuerdo, conjuntamente o en ámbitos separados.

5. Naturaleza de las condiciones pactadas.

Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

6. Garantías personales.

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

CAPÍTULO II. Organización del trabajo

7. 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/as de Personal deberán ser informados/as de los cambios substanciales que se produzcan en la organización del trabajo.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, adhesión a sindicatos y sus acuerdos, vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua.

8. Modificación de las condiciones.

Cuando los cambios organizativos supongan modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo se aplicará lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

9. Rendimientos.

Corresponde a la dirección de la empresa de acuerdo con el Comité de Empresa o Delegados/as de Personal determinar los rendimientos, tomándose como medida de actividad normal la que desarrolla un/a operario/a medio/a entregado/a a su trabajo, sin el estímulo de una remuneración por incentivo, con un ritmo que pueda mantener día tras día fácilmente, sin que exija esfuerzo superior al normal.

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podría suprimir los unilateralmente, por propia iniciativa o deberá hacerlo a instancia de la representación de los/as trabajado res/as, dentro del plazo de un año a contar desde su implantación, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para los/as trabajadores/as afectados,

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

y sin que los rendimientos comprobados durante la fase experimental del sistema de remuneración con incentivo sean vinculantes posteriormente para ninguna de las partes.

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

CAPÍTULO III. Contratación y empleo

10. 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.

Sin merma de la facultad que en esta materia corresponde a la dirección los Comités de Empresa o Delegados/as de Personal tendrán los siguientes derechos:

a) Ser informados/as de los puestos de trabajo a cubrir por el personal de nuevo ingreso, así como de los criterios a seguir en la selección, pudiendo hacer las sugerencias que consideren al efecto.

b) Recibir de la empresa copia de los contratos tanto de nuevas contrataciones como de renovaciones y/o modificaciones.

c) Ser informados/as en los procesos de subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

En los casos en que la subcontratación pueda afectar al volumen de empleo, la decisión ha de ser negociada con los /as representantes de los/as trabajadores/as.

d) Ser informados/as en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta.)

11. Periodo de prueba.

El ingreso de los/as trabajadores/as se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

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

–Técnicos/as titulados/as: Seis meses.

–Resto de trabajadores/as (excepto no cualificados): Dos meses.

–No cualificados/as: Quince días.

El/la empresario/a y el trabajador/a están respectivamente obligados a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba.

Durante el período de la prueba el/la trabajador/a 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 periodo 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/la trabajador/a en la empresa.

12. 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, con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo. La contratación de trabajadores se ajustará a las modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores, en sus artículos 11, 12, 13, 15 o 16.

Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción regulados en el citado artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores podrán tener una duración máxima de doce meses.

13. Pase de eventuales a fijos/as.

Si a la terminación de contratos de trabajo temporales se realizan nuevas contrataciones o se crearan puestos de trabajo fijos, se tendrán en consideración para acceder a ellos a las personas que hubieran ocupado anteriormente dichos puestos en la empresa con contratos eventuales.

14. Vacantes.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que sólo se creará cuando así lo determine la dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas, siendo de aplicación lo establecido en el artículo 20 de este convenio.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

15. Empresas de trabajo temporal y temporalidad general

Los contratos de puesta a disposición celebrados con empresas de trabajo temporal servirán exclusivamente para cubrir actividades ocasionales tales como: Sustituciones por permisos, bajas, licencias, ausencias imprevistas, así como trabajos puntuales de organización, inventario y/o preparación de balances y en aquellas otras actividades donde existan especiales dificultades para la contratación eventual.

Las empresas darán a conocer a los representantes de los trabajadores tanto las previsiones de utilización de E.T.T. como los contratos de puesta a disposición y los contratos laborales de los trabajadores afectados en el plazo máximo de diez días, a fin de que aquellos puedan realizar las funciones de tutela de las condiciones de trabajo, formación y salud laboral de los trabajadores de la E.T.T, entendiéndose por tutela el derecho a presentar a través de representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.

Se establecen las siguientes limitaciones de contratos temporales y/o personal de empresas de trabajo temporal. El límite será del 35% de contratos temporales sobre el total de personal que preste servicios en la empresa.

La limitación de la temporalidad se medirá en cómputo anual y por código de cuenta de cotización provincial. Se exceptúan para dicha limitación la contratación temporal por vacaciones, interinidad y arranques de nuevos negocios durante un año y medio.

La necesidad de limitar la temporalidad en general y el uso de las empresas de trabajo temporal viene justificada como medida preventiva ante el eventual uso fraudulento de la causalidad de la citada contratación

16. Ceses.

a) Finiquitos:

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del E.T., el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de liquidación.

El recibo de finiquito de la relación laboral entre empresa y trabajador/a deberá ser conforme al modelo que figura en el anexo III del presente convenio colectivo.

b) Bajas voluntarias:

Los/as trabajadores/as que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados/as a ponerlo en conocimiento de la empresa con una antelación mínima de quince días. En caso de incumplimiento del plazo anterior se deducirá al trabajador de su liquidación como indemnización de daños y perjuicios un día de salario real percibido por el trabajador por cada día que faltará para el cumplimiento del plazo establecido. El preaviso, una vez expedido tendrá únicamente validez durante los quince días naturales siguientes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a percibir su liquidación en la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todos/as los/as trabajadores/as.

c) Indemnización fin de contrato:

Los/as trabajadores/as relacionados/as con la empresa mediante contrato eventual, incluidos los de formación, con independencia de la duración, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente percibirán una liquidación de doce días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. Esta indemnización sustituye a la establecida por el Estatuto de los Trabajadores. La empresa vendrá obligada a notificar al trabajador su intención de no renovar el contrato con quince días de antelación a la finalización del mismo.

Por cada día de falta de preaviso vendrá obligada a entregar al trabajador un día de salario real efectivamente percibido por el trabajador.

d) Despidos objetivos:

Cuando la dirección de una empresa considere la necesidad objetiva de amortizar puestos de Trabajo conforme a lo establecido en el artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores por alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 de la misma Ley y en número inferior al establecido en ellas lo pondrá en conocimiento de los/as representantes de los/as trabajadores/ as, que dispondrán de un plazo de quince días para realizar ante la empresa las gestiones que consideren oportunas, así como para emitir informe previo a la ejecución de la decisión empresarial.

e) Jubilación anticipada. Contrato de relevo:

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la Ley, sobre jubilación anticipada, jubilación parcial y el contrato de relevo. En todo caso se estará a la legislación vigente en cada momento en esta materia.

La prestación del servicio en el caso de jubilación parcial con contrato de relevo, se realizará preferiblemente de forma consecutiva en el periodo estival, salvo pacto en contra entre empresa y trabajador.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

CAPÍTULO IV. Clasificación, promoción, movilidad

17. Clasificación profesional.

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. Remuneración mensual.

Grupo II: Personal de administración. Remuneración mensual.

Grupo III: Personal de movimiento. Remuneración diaria.

Grupo IV: Personal de servicios auxiliares. Remuneración diaria.

A) Grupo I: Personal superior y técnico.

Se entiende por tal el que por propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o mando de la organización.

No se incluye a quienes por 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.

1. Director/a de área o departamento: Es el/la que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las áreas o departamentos específicos en que la misma se estructure, dependiendo directamente de la dirección general de la empresa.

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

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados/as para ocupar puestos de trabajo en las categorías 17.a.1 y 17.a.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a estos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

3. Jefe/a de servicio: Es el/la que con propia iniciativa coordina todos o alguno de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

4. Titulado/a de grado superior: Es el/la que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de doctor/a, licenciado/a o ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la empresa.

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

6. Jefe/a de sección: Es el/la que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del director/a o delegado/a de la misma.

7. Jefe/a de negociado: Es el/la que, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un/a jefe/a de sección, dirige la labor de su negociado, sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional los/as analistas de sistemas informáticos.

8. Jefe/a de tráfico de primera: Es el/la que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el encargado general de agencias de transporte y de almacenistas-distribuidores pueden actuar de jefes/as de los centros en que no exista director/ a o delegado/a de sucursal.

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

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

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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/a o delegado/a de sucursal.

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

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

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

B) Grupo II: Personal de administración.

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

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

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

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

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

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista director/a o delegado/a de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

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

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

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

C) Grupo III. Personal de movimiento.

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

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

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

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

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

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

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

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

A. Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto a 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 la 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 que controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvurería de la cisterna, así como si la cantidad se corresponde con los pesos máximos autorizados.

B. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el perfecto 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.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

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

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

E. El/La conductor/a de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

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

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

El capataz de mudanzas estará en su caso a las órdenes del inspector-visitador y es el encargado de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

en almacén, puerto o estación; instalar 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.

6. Capitonista: Es el/la empleado/a capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitonés, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al/el capataz cuando el caso lo requiera.

7. Ayudante/a y/o mozo/a especializado/a: Es el/la que tiene adquirida una larga práctica en la carga y descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/la conductor/a en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/a inmediato/a, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

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

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

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

8. Auxiliar de almacén-basculero/a: Se clasifica en esta categoría al/la que, a las órdenes del/la encargado/a de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de las 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 así mismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

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

D) Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Pertenecen a este grupo todos/as los/as empleados/as que se dediquen 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:

1. Ordenanza: Es el/la que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también las 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 tiempo oportuno.

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

3. Personal de mantenimiento y limpieza: Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

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

5. Oficial/a de primera de oficios: Se incluye en esta categoría a aquellos/as que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller, en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

6. Oficial/a de segunda de oficios: Se clasifican en esta categoría los que, con conocimientos teóricos 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/la operario/a que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza– se clasificará en una de las categorías D.5 ó D.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

7. Mozo/a especializado/a de taller: Se incluyen en esta categoría quienes, procediendo de peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

8. Peón/a ordinario/a: Es aquél/aquella cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lava camiones, engrasadores/as, vulcanizadores/as y los/as operarios/as de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Con la finalidad de poder determinar las aptitudes profesionales de los trabajadores de nueva incorporación en la empresa, y con el objeto de dotarle de un íter formativo y de experiencia profesional en todos los ámbitos competenciales propios del puesto, se asignará, un nivel de trabajo bajo la denominación de mozo especializado en formación con las funciones determinadas en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera y con la categoría de mozo especializado que en dicho documento se concreta.

Estos trabajadores ascenderán automáticamente al Grupo Profesional III. Personal de movimiento, categoría de mozo especializado una vez alcancen la antigüedad de 1 año en la empresa. En ningún caso estas contrataciones se podrán realizar para sustituir a trabajadores que hubiesen estado contratados por la empresa y fueran despedidos, cualquiera que sea su categoría.

La contratación de personal con esta categoría será de uso exclusivo para el sector de logística.

18. 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.

Será de aplicación el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el empleo en el ámbito laboral, por los que se establecen los siguientes acuerdos:

–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 preparación y asistencia a exámenes.

–Los delegados de personal y los comités de empresa conocerán y participarán en el seguimiento de la formación profesional en la que participen los trabajadores de su empresa, e informarán las peticiones de permisos individuales para la formación.

19. Adaptación al puesto de trabajo.

Si un trabajador/a le quedase mermadas sus facultades físicas o psíquicas para su puesto de trabajo por accidente de trabajo 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 la organización del trabajo o las necesidades productivas lo permitan; la cuantía de la retribución a percibir se fijará de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

20. Promoción profesional.

La promoción, dentro de cada grupo profesional, se realizará por la dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal de los trabajadores en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicio a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa. El comité de empresa o delegados de personal podrán designar a uno de sus miembros para que participe en el proceso selectivo.

Al cumplir el trabajador en la empresa tres años en la categoría de mozo o de auxiliar administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de ayudante o mozo especializado, o la de oficial de segunda administrativo, respectivamente, que tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso, respetándose las mejoras que en su caso, existan en las empresas.

21. Movilidad funcional.

La movilidad funcional 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, siempre que el trabajador o la trabajadora no sea sustituido/a por otro/a eventual que realice sus funciones habituales.

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.

A) De superior categoría:

El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que corresponda a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un periodo superior a seis meses durante un año u ocho meses durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité, o en su caso, de los delegados de personal, puede reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior, pero no proceda legal o convenientemente el ascenso del trabajador, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice.

B) De inferior categoría:

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, el empresario precisara destinar a un/a trabajador/a a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya podrá hacerlo por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolos a los/as representantes/as legales de los/as trabajadores/as.

Durante el tiempo que el/la trabajador/a esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro/a trabajador/a para realizar la tarea del/la mismo/a. Excepto para los supuestos de responsabilidad que serán de libre designación de la empresa.

22. Movilidad geográfica.

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus 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/as 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 trasladen su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del sueldo o salario base que le corresponda.

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

CAPÍTULO V. Tiempo de trabajo

23. Jornada.

Los trabajadores/as afectados por este convenio tendrán una jornada laboral máxima anual de 1.800 horas de trabajo efectivo equivalentes a cuarenta horas semanales.

Tendrán la consideración de trabajo efectivo el descanso por bocadillo y cualquier tiempo de descanso establecido por la ley, convenio, reglamento de régimen interior o que se desprenda de la organización del trabajo.

Los trabajadores móviles se regularán por su normativa específica.

24. Calendario.

Las empresas, de acuerdo con los/as representantes de los/as trabajadores/as, establecerán en el mes de diciembre el calendario laboral que regirá durante el año siguiente. Dicho calendario que se publicará en los tablones de anuncios se elaborará teniendo en cuenta los siguientes criterios.

–Jornada semanal tipo máxima de cuarenta horas distribuidas preferiblemente de lunes a viernes.

–Horario de descanso (bocadillo).

–Señalización de las fiestas (los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos media jornada. La media jornada se realizará en horario de mañana).

–Vacaciones.

–Especificación de los descansos entre jornadas y semanales.

–Especificación de las secciones donde se prevea la realización de turnos y sus sistemas de rotación.

–Especificación de jornadas irregulares donde procedan.

–Especificación de horarios flexibles donde procedan.

25. Vacaciones.

Todo el personal afectado por el presente convenio colectivo disfrutará de un periodo de vacaciones retribuidas de treinta días naturales o la parte proporcional que le corresponda en función de la fecha de alta en la empresa.

Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales durante los meses comprendidos entre junio y septiembre. Las vacaciones se disfrutarán en las fechas previstas en los calendarios laborales. Al menos quince días se disfrutarán a petición del trabajador entre los meses de junio a septiembre.

Los otros quince días serán elegidos por el empresario en cualquier época del año.

Las vacaciones anuales de cualquier trabajador/a no iniciarán su cómputo o quedarán interrumpidas en caso de que antes o durante el periodo de disfrute de las mismas él/a trabajador/a se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de enfermedad común, accidente laboral, accidente no laboral o enfermedad grave que conlleve ingreso hospitalario. Obtenida el alta hospitalaria o el alta médica, la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los treinta días naturales, que el trabajador podrá disfrutar siempre que no haya transcurrido más de 18 meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del E.T., 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 del final del año en que se hayan originado.

26. Jornadas irregulares.

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y lo dispuesto en la demás legislación vigente, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada con los permisos establecidos en el presente convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de la empresa con los representantes de los trabajadores.

27. Servicios de movimiento.

En los servicios de movimiento y demás actividades directamente vinculadas a la salida y llegada de vehículos, que por su propia naturaleza se extienden de forma discontinua a lo largo de un periodo de tiempo superior a doce horas al día, el descanso entre jornadas podrá ser de diez horas siempre que el trabajador pueda disfrutar durante la jornada de un descanso mínimo ininterrumpido de cinco horas.

Cuando se haga caso de la previsión de la legislación vigente, el trabajador tendrá derecho a percibir el complemento de puesto de trabajo que se establece en el artículo 33.d del presente convenio.

28. Permisos, licencias y excedencias.

1. Permisos retribuidos.

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

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

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

c) Quince días naturales por contraer matrimonio o inscripción en registro público habilitado al efecto como pareja de hecho, pudiendo ser acumuladas al período de vacaciones.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de deberes públicos, a tenor de lo previsto en el apartado d) del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

e) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica de la Seguridad Social.

f) Dos días por cambio de domicilio del trabajador o trabajadora.

g) Un día natural por contraer matrimonio hijos/as o hermanos/as.

h) Los trabajadores afectados por este convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de treinta horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa.

Asimismo, los/as trabajadores/as tendrán derecho a un permiso retribuido por el tiempo máximo de tres días anuales, para concurrir a exámenes oficiales, sin alteración ni disminución de sus derechos laborales, el/la trabajador/a avisará a la empresa con al menos ocho días, siempre que conozca dicha convocatoria con esa antelación.

i) Todos/as los/as trabajadores/as podrán disponer de tres días retribuidos para asuntos propios sin justificar dentro de su jornada anual pactada, considerándose jornada efectiva de trabajo, solicitándolo con al menos setenta y dos horas de antelación y que será obligatorio de conceder, salvo que coincidan en la petición del mismo día y en el mismo turno de trabajo más del 10% del personal perteneciente a una misma categoría de cada departamento o sección.

j) El trabajador, indistintamente padre o madre, por lactancia de un hijo menor de nueve meses tiene derecho a reducir su jornada en una hora al principio o al final de su jornada, o podrán dividir en dos fracciones. Los/as trabajadores/as podrán acumular la hora de lactancia en jornadas completas, fijándose un mínimo jornadas trece días laborables en el caso de que se quiera disfrutar toda la acumulación del derecho en jornadas completas.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El trabajador, indistintamente padre o madre, podrá acumular estos periodos en un crédito horario a utilizar durante los nueve primeros meses del recién nacido, según se establece en el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

En los casos de nacimiento 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 dos horas con la disminución proporcional del salario.

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

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

Las personas que tengan necesidad de solicitar dicha reducción, tendrán derecho a la determinación de horario y jornada en el que aplicar la medida.

l) Cuando ambos progenitores presten servicios por cuenta ajena, cualquiera de ellos y previa justificación documental correspondiente, tendrá derecho a un permiso retribuido por un tiempo máximo de dos horas, para acudir a consulta médica de los hijos hasta los 14 años de edad (14 años inclusive), a las que habrá que adicionar el tiempo estimado de los desplazamientos necesarios para acudir a dicha consulta.

En el caso de que la prestación de servicios de los progenitores o adoptantes sea para la misma empresa, el referido permiso sólo podrá ser disfrutado cuando el turno de trabajo de uno de ellos coincida con el periodo de tiempo en el que se produzca la consulta médica.

Si el trabajador o trabajadora, por motivos ajenos a su voluntad, debido a un retraso de la consulta médica, tendrá derecho a que sea ampliado el tiempo de permiso de las dos horas en el periodo necesario para concluir la consulta médica.

m) El progenitor, adoptante o acogedor de carácter preadoptivo o permanente, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente, y, hasta que el menor cumpla los 18 años, sin perjuicio de lo que establece el artículo 37.6 ET.

Respecto del permiso de paternidad y maternidad se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en cada momento.

Los permisos enumerados en los apartados anteriores, en los casos que procedan se concederán a los trabajadores, tanto si el parentesco es por consanguinidad como por afinidad, incluyendo las parejas de hecho debidamente inscritas en un registro público.

A los efectos de los permisos retribuidos, en caso de que el día en el que se produzca el hecho causante del permiso no sea laborable para el trabajador, el cómputo del permiso no se inicia hasta el primer día laborable siguiente.

2. Licencia sin sueldo.

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

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

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

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

3. Excedencias.

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo/a tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento de éste/a. Este período de excedencia computa a efectos de

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

antigüedad. Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo periodo de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

Durante el primer año de vigencia el tiempo de duración de esta excedencia el trabajador o trabajadora tendrá derecho a la reserva de su puesto.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, los/as trabajadores/as 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.

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

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

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

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en lo relativo a las excedencias a lo dispuesto en la legislación vigente.

29. Horas extraordinarias.

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

Consecuentemente con el criterio finalista de reparto de empleo que deben determinar legislaciones restrictivas en materia de horas extraordinarias es decidido propósito de ambas representaciones el reducir drásticamente la realización de este tipo de horas, en la medida de lo posible.

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

En aquellos casos de absoluta necesidad se realizarán horas extraordinarias con la limitación de ochenta al año prevista en el Estatuto de los Trabajadores, que serán retribuidas o compensadas con descanso a razón como mínimo de 1,25 horas de descanso y por cada hora extraordinaria que se realice dentro de los cuatro meses siguientes a su realización de común acuerdo por empresa y trabajador interesado. En todo caso se respetarán aquellas compensaciones en descanso superiores a las aquí establecidas que vengan aplicándose en las empresas.

Las horas extraordinarias se comunicarán antes de su realización al comité de empresa o delegados/as de personal.

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

CAPÍTULO VI. Retribuciones

30. 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.

31. Salario base.

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel según se especifica en el anexo I de este convenio.

El cálculo de la hora ordinaria se calculará conforme a la siguiente formula:

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

$$\text{HORA ORDINARIA} = \left(\frac{\text{Salario Base + Plus Logístico + Complementos Personales y Complementos de Puesto de Trabajo + Antigüedad}}{1800} \right) \times 15$$

32. Complementos personales.

a) Antigüedad: El complemento personal de antigüedad consistirá en bienios y quinquenios.

Los bienios serán dos y a continuación tres quinquenios, como máximo. El valor económico de un quinquenio será igual al valor de dos bienios, según tablas salariales.

Los/as trabajadores/as que al 31 de diciembre de 1994 percibieran por este concepto cantidad superior a la que les corresponda por la aplicación de los actuales complementos personales de antigüedad, continuarán percibiendo aquella cantidad hasta que sea rebasada por el nuevo sistema.

b) Plus de transporte: Sin que quede sujeto a ninguna distancia desde el domicilio del/la trabajador/a al lugar de trabajo, y debiendo abonarse por ello a todos/as los/as trabajadores/as, se establece un plus de transporte mensual cotizable a la Seguridad Social sin distinción de categoría, según tablas salariales. Dicho plus de transporte será satisfecho únicamente por día efectivo de trabajo por lo que se descontará de la nómina del trabajador la parte del plus correspondiente a los días no trabajados.

Si mediante legislación estatal, se variase el carácter cotizable de dicho plus de transporte, el presente artículo, habrá de interpretarse automáticamente en los términos de dicha variación.

33. Complementos de puesto de trabajo.

A) Nocturnidad: Para aquellos/as trabajadores/a que desarrollen su jornada total o parcialmente en las horas comprendidas entre las 22:00 y las 6:00 percibirán un plus por importe del 40% del valor de la hora ordinaria por cada hora o fracción trabajada en este intervalo. Su cálculo, se hará aplicando la formula descrita de hora ordinaria del artículo 31.

HORA NOCTURNA = Hora ordinaria + 40% de la hora ordinaria.

B) Tóxicos, penosos, peligrosos: El personal que de forma continua realice trabajos de transporte o manipulado de productos inflamables, tóxicos, explosivos y toda clase de ácidos, percibirán un plus según las tablas salariales del sector correspondiente.

C) Festivos: Se percibiría por los/as trabajadores/as que realicen su trabajo en festivos, la cantidad reflejada en tablas salariales del sector correspondiente.

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

D) Jornadas discontinuas: Se establece un complemento de puesto de trabajo consistente, como mínimo, en el 5% de su salario base más antigüedad. Se respetarán cuantías superiores que vengan aplicándose en las empresas.

E) Plus especial: Se establece un plus de carretillero según tablas salariales del sector correspondiente por permanecer prestando servicios a cargo de una carretilla ciento sesenta horas al mes. Las jornadas inferiores percibirán dicho plus a prorrata a razón de 0,56 €/hora para el 2024, 0,59 €/hora para el 2025 y 0,60 €/hora para el 2026.

F) Plus convenio logístico: A partir del 1 de enero de 2013, a percibir única y exclusivamente por los trabajadores o trabajadoras, sea cual fuera su categoría profesional, que presten en la actualidad, servicios en empresas actualmente denominadas Operadores Logísticos o aquellas empresas que realicen esta actividad.

El plus convenio será mensual, abonándose los doce meses del año, incluidas las vacaciones, así como en las gratificaciones extraordinarias y paga de beneficios.

G) Plus domingos: Aquellos trabajadores que presten efectivamente sus servicios en domingo dentro de su jornada ordinaria, percibirán un plus por dicha jornada de 20,82 €/día para el 2024 (para jornada parciales dicho plus se percibirá proporcionalmente). Este importe se incrementará para el año 2025 y 2026 en el mismo porcentaje pactados de incremento salarial para dichos años. Este importe se percibirá única y exclusivamente por los trabajadores o trabajadoras, sea cual fuera su categoría profesional, que presten servicios en empresas denominadas operadores logísticos o aquellas empresas que realicen esta actividad.

Las empresas que en su caso ya viniesen abonando cuantías por los conceptos aquí establecidos, podrán compensar y absorber las mismas, respetando en su caso las mejoras que pudieran existir por encima de este convenio.

H) Se establece un plus de asistencia por importe de 1,46 € por día efectivamente trabajado en el año 2024 (para jornada parciales dicho plus se percibirá proporcionalmente). Este importe se incrementará para el año 2025 y 2026 en el mismo porcentaje pactado de incremento salarial para dicho año. Este importe se percibirá única y exclusivamente por los trabajadores o trabajadoras, sea cual fuera su categoría profesional, que presten servicios en empresas denominadas operadores logísticos o aquellas empresas que realicen esta actividad.

I) Plus carretillero para trabajos en altura: Aquellos trabajadores que teniendo la formación y capacitación adecuada, realicen trabajos en altura utilizando en la citada actividad maquinaria que

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

requiera para su uso del carnet específico correspondiente, y que les permitan elevarse físicamente al trabajador del suelo un mínimo de 6 metros y hasta un máximo de 12 metros, percibirán un plus salarial de cuantía de 15,00 € mes durante el año 2024 para trabajadores a tiempo completo y plena dedicación a tal actividad; para jornadas parciales o parcial dedicación se abonará dicho plus de forma proporcional. Este plus se actualizará anualmente en los mismos porcentajes que correspondan al incremento salarial correspondiente, recogiéndose en las correspondientes tablas salariales.

33. Bis. Conceptos extrasalariales.

Dietas: El importe de las dietas, para las empresas de transporte de mercancías por carretera queda fijado, con efectividad del día primero del mes siguiente al de la publicación del convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo, en las cuantías reflejadas en el Anexo I.

El importe de la dieta, tanto nacional como internacional (excluido Portugal), no necesitará justificación documental mientras no exceda de las cuantías exentas fijadas en la legislación fiscal.

A los efectos del devengo de la dieta para los conductores del sector del transporte de mercancías por carretera, se establecen las siguientes franjas horarias a partir de 2024:

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta en localidad distinta de la del domicilio y la del centro de trabajo, y en todo caso, cuando la salida se efectúa antes de las 12:00 horas y la llegada después de las 15:00 horas.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la cena cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta en localidad distinta de la del domicilio y la del centro de trabajo, y en todo caso, cuando la salida se efectúa antes de las 20:00 horas y la llegada después de las 22:00 horas.

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

Para los operadores logísticos, según tablas salariales siendo esta cantidad la cuantía mínima diaria en el caso de pasar la frontera sin necesidad de justificación, a la que habrá que adicionar otros gastos justificados que pudieran generarse por el desplazamiento del trabajador. Todo lo que supere las cantidades antes mencionadas y previa justificación, será abonado por la empresa a los trabajadores.

34. Incremento.

Se han elaborado dos tablas salariales diferentes para cada ámbito. Una tabla para transporte de mercancías por carretera y otra para logística.

34.1. En transporte de mercancías por carretera

–Incremento salarial para el 2024: Sobre las tablas definitivas de 2023, se aplicará un incremento del 3%. Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto del 1 de enero de 2025.

–Incremento salarial para el 2025: Al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un incremento del 3%. Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior al 3%, se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto del 1 de enero de 2026.

–Incremento salarial para el 2026: Al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3%.

34.2. En el ámbito logístico.

–Para 2024: Sobre las tablas definitivas 2023 se aplicará un incremento del 5%.

En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2024 (de diciembre 2023 a diciembre 2024) fuese superior al 5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado

–Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 5%.

En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2025 (de diciembre 2024 a diciembre 2025) fuese superior al 5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2025, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

–Incremento salarial para 2026: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 5%.

En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2026 (de diciembre 2025 a diciembre 2026) fuese superior al 5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

34.3 Las cantidades devengadas durante este periodo se abonarán mediante una paga de atrasos derivada de estos incrementos pactados, en un plazo no superior a tres meses desde su firma o en su defecto tras la publicación del convenio colectivo se procederá a pagar en la nómina siguiente.

34.4 El percibo de dicha cuantía y el plus convenio logístico será objeto de compensación y absorción, con las cantidades que viniera percibiendo el trabajador o trabajadora como a cuenta de convenio, dichas cantidades y en caso de exceder de la cantidad a compensar y/o absorber, serán objeto de establecer un plus ad personam, compensable y absorbible solo con incrementos futuros.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

En el caso de que existieran pluses ad personam derivados de las cantidades que viniera percibiendo el trabajador o trabajadora como a cuenta de convenio, dichas cantidades, serán objeto de compensación y absorción con los incrementos pactados en este convenio para los años 2024 a 2026.

35. Complementos de calidad o cantidad.

a) Salario incentivado: Las primas o incentivos que pudieran establecerse corresponde decidirlo libremente a la empresa, llevándolo a efecto previa la participación de la representación de los/as trabajadores/as en los términos previstos en el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, sólo se devengarán a partir del rendimiento correcto.

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

b) Horas extraordinarias: En aquellos casos en los que excepcionalmente las horas extraordinarias no puedan ser compensadas por tiempo de descanso se abonarán como mínimo con un recargo del 25% sobre el valor de la hora ordinaria que en cada caso corresponda. En todo caso se respetarán cuantías superiores que vengan aplicándose en las empresas. Su cálculo, se hará aplicando la formula descrita de hora ordinaria del artículo 31.

HORA EXTRA= Hora ordinaria + 25% de la hora ordinaria.

Complementos de vencimiento superior al mes.

a) Vacaciones: Se abonarán todos los conceptos de la retribución ordinaria de cada trabajador/a como son el salario base, antigüedad, complementos salariales fijos, así como la media de todos los complementos variables que se vengan devengando en el último año, en los términos establecidos en la jurisprudencia.

b) Gratificaciones extraordinarias: El personal comprendido en este convenio percibiría en Julio y Navidad sendas gratificaciones extraordinarias, que serán abonables a razón de treinta días de salario base, plus logístico más la antigüedad que en cada caso corresponda.

El personal que ingrese o cese en el transcurso de cada semestre, percibirá la gratificación que le corresponda en proporción al tiempo trabajado desde 1 de enero al 30 de junio, por lo que respecta a la de julio, y desde 1 de julio al 31 de diciembre, en lo que se refiere a la de Navidad.

Al personal en situación de I.T. por enfermedad o accidente de trabajo, se le considerará este tiempo como de permanencia, a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

c) Paga de beneficios: Se establece una paga anual denominada de beneficios que será abonada a los/as trabajadores/as a razón de treinta días de salario base más plus logístico más la antigüedad que en cada caso corresponda.

Dicha paga se abonará por año vencido antes del 15 de marzo, con el fin de facilitar su liquidación se tendrá en cuenta las percepciones que rijan a 31 de diciembre.

Al personal que cese o ingrese en el transcurso del año se le abonará este complemento por el tiempo de servicio.

Al personal que en situación de I.T. por enfermedad o accidente de trabajo, se le considerará este tiempo como de permanencia, a efectos de la percepción de estas gratificaciones.

36. Complemento por enfermedad y/o accidente.

En caso de incapacidad transitoria por enfermedad, accidente o enfermedad profesional de los/as trabajadores/as comprendidos en el ámbito de aplicación de este convenio, la empresa garantizará a los/as trabajadores/as que se encuentre en esta situación la percepción del importe íntegro de sus salarios reales (salario base más antigüedad, plus convenio operadores logísticos) desde el primer día de producirse la baja.

37. Otras percepciones.

a) Jubilación anticipada: Los/as trabajadores/as con más de diez años en la empresa, en caso de que decidiesen jubilarse con anterioridad a los sesenta y cinco años de edad, percibirán las siguientes indemnizaciones de mutuo acuerdo con la empresa, respetando en todo caso, lo que la legislación vigente sobre jubilación anticipada, permita en cada momento.

Sesenta y tres años de edad: Cincuenta y dos días.
Sesenta y dos años de edad: Ochenta y tres días.
Sesenta y un años de edad: Ciento veintiún días.
Sesenta años de edad: Ciento cincuenta y cinco días.

b) Seguro de accidentes: Se establece un seguro de accidentes para lo previsto en el artículo 48 de este convenio según tablas salariales a partir del día primero del mes siguiente al de publicación del convenio en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

c) Fallecimiento: Si un/a trabajador/a 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.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

38. Formas de pago.

El abono de la diferencia que a cada trabajador o trabajadora le correspondiera por la aplicación del presente convenio, será efectuado a los trabajadores y las trabajadoras con efecto retroactivo desde el 1 de enero de 2024 en una sola paga dentro de los tres meses siguientes a la fecha de firma del presente convenio o, en su defecto, el mes siguiente al de publicación en el "Boletín Oficial" de la provincia de Toledo.

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.

39. Cláusula de inaplicación del convenio

Cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea este de sector o de empresa, que afecten a las siguientes materias:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Régimen de trabajo a turnos.
- Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente, si durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre, es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prologarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa.

El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia fuera planteada.

Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes, deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 de la presente ley, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Cuando el periodo de consultas finalice sin acuerdo y las partes no se hubieran sometido a los procedimientos mencionados a los que se refiere el párrafo anterior o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos cuando la inaplicación de las condiciones de trabajo afectase a centros de trabajo de la empresa situados en el territorio de más de una comunidad autónoma, o a los órganos correspondientes de las comunidades autónomas en los demás casos. La decisión de estos órganos, que podrá ser adoptada en su propio seno o por un árbitro designado al efecto por ellos mismos, con las debidas garantías para asegurar su imparcialidad, habrá de dictarse en plazo no superior a veinticinco días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dichos órganos. Tal decisión tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

CAPÍTULO VII. Régimen disciplinario

40. Principios de ordenación.

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

41. Graduación de las faltas.

1. Se considerarán como faltas leves:

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

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

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

d) Descuido o negligencias en la conservación del material.

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

f) La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

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

2. Se consideran como faltas graves:

a) Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

b) Faltar dos días al trabajo durante un mes sin causa justificada.

c) Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturbasen el servicio.

d) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el/la trabajador/a.

e) La alegación de causas falsas para licencias.

f) La reiterada negligencia a desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

g) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas adecuadas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

h) Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

i) Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.

j) El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

k) Las expresadas en los apartados b, c, d, y g del artículo 43 siempre que:

–La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 51.1.b.), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 51.1.c.), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 51.1.g.), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

–Que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (artículo 51.1.d.) se deriven perjuicios para la empresa.

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

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

3. Se considerarán faltas muy graves:

a) Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en el período de seis meses o veinte durante un año.

b) Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.

c) La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

d) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

e) La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón de trabajo.

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

g) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.

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

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

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

k) El acoso sexual y acoso por razón de sexo.

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

42. Sanciones.

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

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

b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

Las faltas de los/as trabajadores/as prescriben: A los diez días naturales, las leves; a los veinte días naturales, las graves; y a los sesenta días naturales, las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

43. Sobre infracciones y sanciones de orden social.

El Real Decreto Legislativo 5/2000 y Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones en el orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social.

A sus contenidos y procedimientos se someten expresamente las partes firmantes del presente convenio colectivo, así como al Capítulo IV del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII. Salud laboral y Seguridad Social

44. Principios generales.

La Ley 31 de 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/as y trabajadores/as y las competencias que en esta materia tienen los/as delegados/as 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/as trabajadores/as 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.

45. Derechos de los/as trabajadores/as en materia de salud laboral.

a) Derecho a la protección frente a los riesgos: Los/as trabajadores/as tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del/la empresario/a de protección de los/as trabajadores/as frente a los riesgos laborales.

Ese deber genérico del/la empresario/a se concreta en las empresas, en una serie de derechos de información, formación, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

b) Evaluación de riesgos y acción preventiva: La acción preventiva en la empresa se planificará por el/la empresario/a a partir de la preceptiva evaluación inicial de riesgos, evaluación que habrá de realizarse, con carácter general, teniendo en cuenta la naturaleza de la actividad y los posibles riesgos especiales.

Si los resultados de la evaluación lo hiciesen necesario, el/la empresario/a realizará las actividades de prevención necesarias, para garantizar el mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

c) Equipos de trabajo y medios de protección: El/La empresario/a adoptará las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo sean adecuados y estén adaptados para el trabajo, de forma que garanticen la seguridad y salud de los/as trabajadores/as al utilizarlos.

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

Como norma general, en todo centro de trabajo a más de dos kilómetros de la población, existirá un botiquín con material preciso para curas de urgencia o que por su escasa importancia no requiera intervención facultativa.

d) Derecho de información: El/la empresario/a adoptará las medidas adecuadas para que los/as trabajadores/as reciban las informaciones necesarias en relación con:

–Riesgos que afectan al conjunto de trabajadores/as de la empresa, así como a cada puesto de trabajo o función.

–Las medidas y actividades de protección frente a los riesgos definidos.

–Las medidas de emergencia y evacuación.

–Riesgos graves e inminentes. De producirse este supuesto el/la trabajador/a tendrá derecho a interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo.

e) Derecho a la formación: En cumplimiento del deber de protección, el/la empresario/a deberá garantizar que cada trabajador/a reciba una formación teórica y práctica suficiente y adecuada, centrada específicamente en su puesto de trabajo o función, repitiéndose periódicamente si fuese necesario.

Esta formación se impartirá dentro de la jornada de trabajo o como, en su defecto, en otras horas, pero con descuento en aquella del tiempo intervenido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa, mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

f) Consulta y participación de los/as trabajadores/as: Los/as trabajadores/as tienen derecho a ser consultados y participar en las gestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo.

En las empresas que cuenten con seis o más trabajadores/as, la participación de éstos se canalizará a través de sus representantes.

g) Delegados de prevención: Los/as delegados/as de prevención son los/as representantes de los/as trabajadores/as con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales.

Sus competencias son las siguientes:

–Ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

–Ser consultados/as por el/la empresario/a, con carácter previo a su ejecución, acerca de las decisiones sobre la planificación y la organización del trabajo, que pudiera tener repercusiones para la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, así como de la organización y desarrollo de las actividades de protección de la salud prevención de riesgos.

Sus facultades son las siguientes:

En el ejercicio de las competencias atribuidas a los delegados de prevención, éstos estarán facultados para:

–Acompañar a los técnicos en las evaluaciones de riesgos.

–Tener acceso a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo, daños producidos en la salud de los/as trabajadores/as e informes técnicos sobre protección y prevención en la empresa.

–Realizar visitas a los lugares de trabajo para ejercer su función de vigilancia y control, pudiendo a tal fin, comunicarse con los/as trabajadores/as durante la jornada.

–Recabar del empresario la adopción de medidas de carácter preventivo y para la mejora de los niveles de protección de la seguridad y salud de los/as trabajadores/as, pudiendo a tal fin, efectuar propuestas al/la empresario/a. La decisión negativa del empresario a la adopción de las medidas propuestas deberá ser motivada.

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

h) Ropa de trabajo: Las empresas afectadas por este convenio, sea cual fuere el número de plantilla que tengan a su servicio, proveerán a los mismos de dos uniformes de verano y dos de invierno.

En aquellas que, por circunstancias especiales de producción, se requieran más prendas, se arbitrarán los medios adecuados para ello.

La calidad y confección de las mismas, deberá ser adecuada a la utilización y duración para las que están destinadas.

En lo referente a ropa de trabajo y equipos especiales de prescripción por criterios de seguridad e higiene en el trabajo, se entenderá el equipamiento del/la trabajador/a sin limitación de su duración.

i) Ley de prevención de riesgos laborales: En lo no previsto en los artículos anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31 de 1995, de prevención de riesgos laborales, y demás normas de desarrollo.

46. Deberes de los/as trabajadores/as en materia de prevención de riesgos.

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

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Los trabajadores deberán, en particular:

–Usar adecuadamente los equipos y medios con que desarrollen su actividad.

–Utilizar correctamente los equipos y medios de protección facilitados por el empresario de acuerdo con las instrucciones recibidas de este.

–Utilizar correctamente los dispositivos de seguridad.

–Informar de inmediato a su superior jerárquico directo acerca de cualquier situación que, basada en motivos racionales, entrañe riesgo para la seguridad y salud de los trabajadores.

–Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente.

–Cooperar con el empresario para que este pueda garantizar más condiciones de trabajo seguras.

–El incumplimiento por los/as trabajadores/as de estas obligaciones tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores.

47. Reconocimiento médico anual.

Se realizará al menos un reconocimiento médico anual a todos los/as trabajadores/as fijos, respetando en todo caso la intimidad del/la trabajador/a 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.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se comprometen a realizar los trámites precisos para que, a través de las mutuas patronales, incluidas o por separado del ámbito de los reconocimientos médicos generales, sean realizados reconocimientos ginecológicos a la mujer, una vez al año.

48. Seguro de accidentes.

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

La suma asegurada será la que se establece en el artículo 37.b.del presente convenio para toda su vigencia.

CAPÍTULO IX. Derechos de los/as trabajadores/as

49. De los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Se entenderá por representantes de los/as trabajadores/as a los comités de empresa o delegados/s de personal y a los delegados/as 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.

50. 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/as trabajadores/as y empresarios/as. Todo ello sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los/as representantes de los/as trabajadores/as. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario/a 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.

51. De la acción sindical.

1. Los/as trabajadores/as 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. Las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en el comité 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/as afiliados/as al sindicato y a los/as trabajadores/as en general, las empresas pondrán a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los/as trabajadores/as.

b) A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c) La utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de doscientos cincuenta trabajadores.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

52. De los cargos sindicales.

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial o comarcal donde no hubiere el nivel anterior, 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, las limitaciones oportunas al disfrute de los mismos en función de las necesidades del proceso productivo.

b) A la excedencia forzosa con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad mientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiéndose reincorporar a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c) A la asistencia y acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los/as trabajadores/a ya sean reuniones o asambleas con las secciones sindicales, el comité o los/as trabajadores/as, o en reuniones de discusión o negociación con la dirección de la empresa, 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 y comisiones mixtas o paritarias del convenio colectivo manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

53. De los/as delegados/as sindicales.

1. En las empresa o, en su caso, en los centro de trabajo que ocupen a más de doscientos cincuenta trabajadores/as, cualesquiera que sea la clase de contrato, las secciones sindicales que puedan constituirse por los/as trabajadores/as afilados a los sindicatos con presencia en los comités de empresa, estarán representados/as, a todos los efectos, por un/a delegado/a sindical elegido/a por y entre sus afiliados/as en la empresa o en el centro de trabajo.

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

2. Funciones de los/as delegados/as sindicales: Representar y defender los intereses del sindicato a quien representa, y de los/as afiliados/as del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.

3. 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 y sin voto.

4. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba poner a disposición del comité de empresa o delegados de personal de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados/as a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, convenios colectivos, etc., a los comités de empresa o delegados de personal.

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

6. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los/as afiliados/as al sindicato.

b) En materias de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo o del centro de trabajo general y, sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar substancialmente a los intereses de los/as trabajadores/as.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.

7. En materia de reuniones, en cuanto a procedimiento se refiera, ambas partes ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

8. Los/as delegados/as ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

9. El delegado o delegada sindical, a los efectos de la acumulación de horas sindicales, será considerado como un miembro del comité de empresa. En este sentido, sólo tendrá derecho a acumular dichas horas en aquellos miembros del comité de empresa que pertenezcan a su misma central sindical.

10. Las empresas darán a conocer a los/as delegados/as sindicales y a los miembros del comité de empresa y delegados/as, los RNT y RLC.

54. Comités de empresa o delegados/as de personal.

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

a) Ser informados/as por la dirección de la empresa:

1. 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.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

2. Anualmente, conocer el balance, 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.

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

4. En función de la materia de que se trate:

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

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

c. El empresario facilitará al comité de empresa o delegados/as de personal el modelo o modelos de contrato de trabajos que habitualmente utilice, estando legitimado el comité o delegados/as para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

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

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

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

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

d. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad en la empresa.

e. Se reconoce al comité de empresa o delegados/as de personal capacidad procesal 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 o delegados/as de personal, observarán el sigilo profesional debido en las materias de este artículo, aun después de dejar de pertenece al comité de empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter reservado.

g. El comité o delegados/as velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexos y fomento de una política racional de empleo.

2. Garantías:

a) Ningún miembro del comité de empresa o delegado/a de personal podrá ser despedido/a o sancionado/a durante el ejercicio de sus funciones ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se base en la actuación del trabajador/a en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado, el comité de empresa o restantes delegados/as de personal y el delegado/a del sindicato al que pertenezca, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa. En el supuesto de despido de representantes legales de los/as trabajadores/as la opción corresponderá siempre a los mismos, siendo obligada la readmisión si el trabajador o trabajadora optase por ésta.

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

b) No podrán ser discriminados/as 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.

d) Dispondrán del crédito de 25 horas mensuales retribuidas en empresas de menos de 250 trabajadores. Se podrá a nivel de empresa, acumular las horas de los distintos miembros del comité y delegados/as de personal, en uno/a o varios/as de sus componentes, sin rebasar el máximo total que determina la Ley, pudiendo quedar relevado/a o relevados/as de los trabajos sin perjuicio de su remuneración. En cualquier caso, esta circunstancia deberá ser comunicada a la empresa con una antelación mínima de cuarenta y ocho horas debiendo efectuarse por periodo de tiempo predeterminado.

No computarán a efectos del crédito horario las horas dedicadas a las reuniones oficiales de la negociación de un convenio colectivo.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

55. 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 la transferencia a la representación sindical, si la hubiere.

56. 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 producen actos que dieran calificarse de antisindicales, ésta podrá recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

57. 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/as, 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, 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.

Así pues, atendiendo al texto de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto a la mujer trabajadora por su condición de mujer. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

59. Violencia de género.

La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. La reducción será de forma interrumpida o continuada, siendo facultad del trabajador la elección de que, la reducción se lleve a efecto bien en la jornada de mañana, bien en la jornada de tarde. Según la Ley 1/2004, de 28 de diciembre. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de antigüedad. La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integras, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo. En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

El traslado o cambio de centro de trabajo tendrán una duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

60. De las personas con discapacidad

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto 1451 de 1983, de 11 de mayo, por lo que, en cumplimiento de lo previsto en la Ley 13 de 1982, de 7 de abril, se regula el empleo selectivo y las medidas de fomento de empleo de los trabajadores minusválidos, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con minusvalías compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los beneficios existentes.

Las partes firmantes del presente convenio rechazan cualquier tipo de discriminación y, en especial, la que pueda producirse respecto de los/as trabajadores/as discapacitados/as o inmigrantes y respecto de cualquier persona por razón de su raza, religión o ideología. Toda conducta discriminatoria en el sentido apuntado queda expresamente prohibida no sólo por el ordenamiento jurídico español, sino también por este convenio.

CAPÍTULO X. Vigilancia, mediación e interpretación

61. Comisión paritaria.

A) Definición: A tenor de lo previsto en el artículo 85.3.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 cuatro representantes de centrales sindicales firmantes del presente convenio colectivo y cuatro representantes de las organizaciones empresariales intervinientes del mismo quienes, cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

Por la Asociación Provincial de Transportes de Mercancías por carretera de Toledo:

–D. Fernando Cardoso Sánchez.

Por la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO):

–D. Manuel Bejarano López.

Por CCOO:

–Doña María del Carmen Trujillo Barrios.

–Don Enrique Clavero Díaz.

–Don Miguel Ángel Castellano Molinero.

–Don Ferran González Aliú.

–Don Marcos Luchoro.

–Don Santiago García García.

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) Conocer de la no aplicación del régimen salarial del presente convenio colectivo a aquellas empresas que así lo soliciten conforme al procedimiento establecido en el artículo 41.

e) 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.

f) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

g) Cualesquiera otras que expresamente le vengan 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 en el Jurado Arbitral de Castilla La Mancha, calle Dinamarca, nº 2, Toledo, y las partes, previa comunicación a la misma, podrán acordar la sustitución de sus representantes en ella.

E) Procedimiento: La comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los/as secretarios/as, 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 ASEC Castilla- La Mancha.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

62. Procedimientos voluntarios de solución de conflictos.

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al «Acuerdo sobre solución extrajudicial de conflictos laborales de Castilla-La Mancha» y sus Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/as incluidos en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo.

Así mismo ambas partes acuerdan sujetarse íntegramente a los órganos de mediación y arbitraje establecidos por el Servicio de Mediación y Arbitraje de Castilla- La Mancha, creado a raíz de la firma del acuerdo.

63. Trabajo a distancia y teletrabajo.

1. El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la ley 10/2021 de 9 de julio, y en el presente artículo.

2. El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

3. La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de treinta días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

4. Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar el aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

5. La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

6. Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 11 y 12 del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre y artículos 11 y 12 Ley 10/2021, de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la empresa para la efectiva prestación del trabajo, quedando prohibido el uso personal, salvo pacto en contrario.

7. Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición. Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el artículo 1 segundo párrafo del Real Decreto 28/2020, de 22 de septiembre, y concordante artículo 1 segundo párrafo Ley 10/2021, de 9 de julio, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y herramientas necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 35,00 euros brutos mensuales por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 12 del citado Real Decreto 28/2020 y artículo 12 concordante Ley 10/2021, de 9 de julio.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100% de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

8. Derechos de información y participación. En todo caso las empresas:

–Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un "acuerdo individual de teletrabajo". Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

–Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

9. Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

10. Derechos colectivos y sindicales: La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

OTRAS DISPOSICIONES

Disposición adicional primera.

Se acuerda que en todos los artículos del presente convenio se haga referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa. A tal fin se reunirá la Comisión Negociadora en la mayor brevedad posible.

Disposición adicional segunda.

La Comisión Negociadora, como aclaración del artículo 41.2.d), introduce y cita como ejemplo a título enunciativo, no cerrado, algunas que pudieran considerarse como infracciones del artículo 41.2 d) las siguientes:

a) La desobediencia a las órdenes e instrucciones relativas al uso del tacógrafo digital o analógico.

b) La desobediencia a las órdenes del empresario con los tiempos de descanso, derivados de pequeñas disminuciones a las interrupciones de los tiempos de conducción.

c) La desobediencia en el cumplimiento del deber de interrumpir la conducción que se produzca en las jornadas inmediatamente anteriores al descanso semanal y no lleven aparejadas un exceso de los tiempos de conducción en esa jornada, ni disminución del descanso semanal o diario, siempre que este incumplimiento no se observe en el resto de jornadas de la misma semana.

Asimismo, se estará a lo dispuesto en el artículo 138, párrafo segundo, de la Ley de Ordenación del Transporte Terrestre (Ley 16 de 1987), a tenor de la cual «la responsabilidad administrativa se exigirá a las personas físicas y jurídicas a que se refiere el apartado 1 del mismo artículo, independientemente de que las acciones u omisiones de las que dicha responsabilidad derive hayan sido materialmente realizadas por ellas o por el personal de la empresa, sin perjuicio de que puedan deducir las acciones que a su juicio resulten procedentes contra las personas a las que sean materialmente imputables las infracciones».

Disposición adicional tercera.

Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma se les retire su permiso de conducir por menos de tres meses, serán acoplados durante este tiempo a otro trabajo en otro servicio de la empresa y seguirán percibiendo el salario correspondiente a su categoría.

Dicha situación sólo podrá ser aplicada por una sola vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador a la empresa y durante un año natural y será computable a todos los efectos anualmente, cuando la causa de privación esté judicial o administrativamente reconocida.

No será de aplicación esta disposición en las empresas con censo laboral inferior a veinticinco trabajadores/as fijos en las cuales se sustituirá dicha situación prevista en el apartado anterior, siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo, por una licencia no retribuida ni computable a ningún efecto durante el periodo de privación del permiso de conducir.

Disposición adicional cuarta.

El uso genérico del lenguaje engloba a ambos sexos, sin distinguir hombres de mujeres.

Disposición adicional quinta. Medidas específicas en prevención del acoso sexual.

Ambas partes (empresas y trabajadores/as) manifiestan su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A estos efectos se entiende por acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán en todo caso discriminatorio, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

En las empresas del sector se establecen las siguientes medidas:

–Garantizar los canales de denuncia en casos de denuncia por acoso por razón de sexo y sexual y tratamiento confidencial de los mismos.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

–Establecer acciones informativas y de sensibilización para la lucha contra el acoso.

–Que las personas dentro de la empresa que se responsabilicen de la tramitación de denuncias por acoso sexual tengan la formación adecuada.

–La persona denunciante tendrá la facultad de elegir que la tramitación de su denuncia en la empresa se lleve a cabo por medio de una mujer o de un hombre.

PROTOCOLO de actuación en los casos de acoso sexual o por razón de sexo:

Este procedimiento interno funcionará con independencia de las acciones legales que puedan interponerse en vía administrativa o penal.

Se inicia mediante la presentación de la denuncia de la persona afectada con la descripción lo más detallada posible de las conductas o incidentes de las que hubiera sido objeto.

Se creará una comisión de investigación compuesta por un representante de la empresa, la representación legal de los trabajadores si existiera y en caso contrario un representante de éstos.

Se llevarán a cabo todas las actuaciones necesarias para el esclarecimiento de los hechos, dándose trámite de audiencia a los intervinientes.

Siempre deberá observarse el carácter confidencial de todas las actuaciones e intervinientes porque afecta directamente a la dignidad, intimidad y honorabilidad de las personas afectadas.

Hasta la resolución del expediente, la empresa establecerá cautelarmente la separación entre la víctima y el/la presunto/a acosador/a, siendo este/a último/a el que será objeto de movilidad, temporal y que no supondrá en ningún caso modificación de sus condiciones de trabajo, protegiendo así, preferentemente a la persona objeto de acoso.

En el plazo máximo de 15 días se resolverá la existencia de acoso que dado que está tipificada como falta muy grave se sanciona con una suspensión de empleo y sueldo o de despido, o la inexistencia de acoso que supondrá la restitución de los trabajadores a su puesto inicial.

Cuando no puedan constatarse los hechos, no podrán adoptarse medidas disciplinarias, pero deberá hacerse una supervisión para que realmente no se produzca ninguna situación de acoso.

Medidas específicas para prevenir del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo:

El acoso por razón de sexo vulnera los derechos a la intimidad, a la dignidad, a la libertad sexual, a la igualdad y no discriminación, a la salud y seguridad y al empleo. Independientemente de lo establecido en el código penal, constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, creando un entorno degradante u ofensivo.

La empresa deberá promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

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

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

Se recomienda a la empresa la adopción de las medidas contenidas en el Código de conducta Comunitario para la protección de la dignidad de hombres y mujeres en el trabajo elaborado en 1992 por la Comisión Europea.

En lo que respecta a la prevención:

Se recomienda que la empresa elabore una declaración de principios en la que se establezca expresamente que no se permitirá ni tolerará el acoso sexual en el trabajo, y que los/as trabajadores/as tienen derecho a presentar denuncias si aquél se produce.

Así mismo se recomienda que en la declaración de principios se explique con claridad lo que se entiende por comportamiento indebido, el cual, en determinadas circunstancias, puede ser ilegal. Además, debería explicarse el procedimiento que ha de seguirse en caso de denuncia o de solicitud de ayuda; asimismo, es conveniente indicar las medidas disciplinarias. La declaración debe incluir el compromiso de que las denuncias se tratarán con seriedad, prontitud y confidencialmente, y que se protegerá a los/as trabajadores/as contra represalias. Una vez elaborada la declaración, es importante que ésta sea comunicada a todos/as, de manera que sean lo más conscientes posible del problema. Los/as supervisores explicarán la política de la organización, adoptarán medidas, apoyarán a las víctimas y facilitarán cualquier información. La puesta en práctica de una formación destinada a ellas es un medio importante de lucha contra el acoso sexual.

Por lo que se refiere a los procedimientos:

Es preciso elaborar procedimientos claros y precisos que incluyan una orientación práctica sobre cómo abordar este problema. Dicha orientación debería subrayar los derechos del/la trabajador/a y los límites dentro de los cuales deben ejercerse.

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

Es conveniente aconsejar a los/as trabajadores/as que primero intenten resolver el problema de manera extraoficial, explicando por propia iniciativa o a través de un intermediario que la conducta de que se trate no es bien recibida, que es ofensiva y que interfiere en su trabajo.

Si la persona continúa con su comportamiento, debería presentarse una denuncia. A tal fin, se recomienda poner en práctica un procedimiento oficial de examen de las denuncias que inspire confianza a los/as trabajadores/as y en el que se especifique a quién debe presentarse la denuncia.

Se recomienda asimismo que se nombre a una persona encargada de proporcionar asesoramiento y ayuda. Tanto la persona que ha presentado la denuncia como la persona objeto de la misma tienen derecho a ser representadas por un sindicato, un amigo o un compañero.

La empresa deberá controlar y revisar el funcionamiento de los procedimientos a fin de comprobar que son eficaces. Las investigaciones deben ser realizadas por personas independientes, con tacto y con el debido respeto tanto de los derechos de la persona que ha presentado la denuncia como de los de la persona objeto de la misma. Las denuncias han de resolverse con rapidez y de forma confidencial, al término de una investigación centrada en los hechos.

Toda infracción de la política de la organización debe considerarse como falta contra la disciplina. Debería haber normas de disciplina que establezcan claramente qué comportamiento se considera como conducta indebida en el trabajo, e indicarse la gama de sanciones. Las represalias contra una persona que haya presentado de buena fe una denuncia se considerarán como una falta contra la disciplina.

Disposición adicional sexta.

DE IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho reconocido en la Constitución Española y un principio jurídico universal recogido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, habiéndose desarrollado en el seno de la Unión Europea un importante acervo comunitario sobre igualdad de sexos, para cuya adecuada transposición se ha promulgado en nuestro país la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, sobre igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Las empresas del sector y sus trabajadores/as, firmantes del presente convenio y en concreto este capitulo sobre las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as de dichas empresas, han venido expresando reiteradamente desde antiguo su decidido y firme compromiso en la defensa del principio de igualdad de oportunidades así como su interés por impulsar medidas dirigidas a remover los obstáculos para el acceso al empleo, facilitar las posibilidades de conciliación del trabajo con la vida familiar y personal, y garantizar el tratamiento equitativo en el desarrollo, promoción profesional, y condiciones de trabajo en general.

De conformidad con lo establecido en los artículos 45.2 y 46 de la Ley 3 de 2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se aprueban las presentes Medidas de Igualdad.

El presente documento constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

Las presentes medidas no eximen a las empresas que estén obligadas legalmente a negociar su Plan de Igualdad.

MEDIDAS DE IGUALDAD

Estas medidas nacen con el objetivo de garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres las empresas de este sector.

Para ello se establece una serie de medidas y acciones, agrupadas y estructuradas por áreas temáticas de actuación, teniendo como OBJETIVOS principales los siguientes:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres, garantizando en el ámbito laboral las mismas oportunidades de ingreso y desarrollo profesional a todos los niveles.

Asegurar que la gestión de Recursos Humanos es conforme a los requisitos legales aplicables en materia de igualdad de oportunidades. Incluidas las retribuciones fijas y variables.

Prevenir la discriminación por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.

Establecer medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral con la vida familiar y personal de los trabajadores del sector.

Para la consecución de estos objetivos se concretan las siguientes:

ÁREAS DE ACTUACIÓN

Selección, promoción y desarrollo personal:

Conforme a lo señalado en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3 de 2007, de 22 de marzo, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado.

Con el objetivo de promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en las empresas del sector, el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres se garantizará en todo momento en el acceso al empleo y en la promoción profesional.

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

Para el adecuado cumplimiento de estos principios las partes se comprometen a mantener en todo momento en sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de aptitud, mérito, capacidad y de adecuación persona-puesto valorando las candidaturas en base a la idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

En orden a asegurar la ausencia de discriminación por razón de género:

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En las ofertas de empleo y procesos selectivos en las empresas del sector, se atenderá únicamente a la cualificación requerida para el puesto en cuestión, sin considerar aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos se utilizarán canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, se emplearán imágenes no estereotipadas y no se utilizará lenguaje sexista.

Disposición adicional séptima: Formación de reciclaje de los conductores.

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

El costo de la formación, así como los gastos generados de las tasas para la renovación del CAP serán abonados por la empresa, en los términos establecidos en la jurisprudencia, siendo considerada su realización como tiempo de trabajo efectivo.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA

CATEGORÍAS	DEFINITIVA 2023	PROVISIONAL 2024	PROVISIONAL 2025	PROVISIONAL 2026
	+ 3,10%	+ 3%	+ 3%	+ 3%
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	**Salario mensual**	**Salario mensual**	**Salario mensual**	**Salario mensual**
DIRECTOR/A DE ÁREA O DEPARTAMENTO	2.032,91 €	2.093,90 €	2.156,71 €	2.221,42 €
DIRECTOR/A O DELEGADO/A DE SUCURSAL	1.658,56 €	1.708,32 €	1.759,57 €	1.812,35 €
JEFE/A DE SERVICIO	1.516,38 €	1.561,87 €	1.608,73 €	1.656,99 €
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	1.414,43 €	1.456,86 €	1.500,57 €	1.545,59 €
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.250,44 €	1.287,95 €	1.326,59 €	1.366,39 €
JEFE/A DE SECCIÓN	1.244,98 €	1.282,33 €	1.320,80 €	1.360,42 €
JEFE/A DE NEGOCIADO	1.216,81 €	1.253,31 €	1.290,91 €	1.329,64 €
JEFE/A DE TRAFICO DE PRIMERA	1.202,07 €	1.238,13 €	1.275,28 €	1.313,53 €
JEFE/A DE TRAFICO DE SEGUNDA	1.194,10 €	1.229,92 €	1.266,82 €	1.304,83 €
ENCARGADO/A GENERAL	1.194,10 €	1.229,92 €	1.266,82 €	1.304,83 €
INSPECTOR/A - VISITADOR/A	1.157,14 €	1.191,85 €	1.227,61 €	1.264,44 €
JEFE/A DE TALLER	1.293,51 €	1.332,32 €	1.372,28 €	1.413,45 €
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO/A	1.180,63 €	1.216,05 €	1.252,53 €	1.290,11 €
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN	**Salario mensual**	**Salario mensual**	**Salario mensual**	**Salario mensual**
OFICIAL/A DE PRIMERA	1.150,90 €	1.185,43 €	1.220,99 €	1.257,62 €
OFICIAL/A DE SEGUNDA	1.120,29 €	1.153,90 €	1.188,52 €	1.224,17 €
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	1.145,06 €	1.179,41 €	1.214,79 €	1.251,24 €
ENCARGADO/A DE GARAJE	1.145,06 €	1.179,41 €	1.214,79 €	1.251,24 €
AUXILIAR	1.089,28 €	1.121,96 €	1.155,62 €	1.190,29 €
TELEFONISTA	1.048,78 €	1.080,24 €	1.112,65 €	1.146,03 €
GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO	**Salario diario**	**Salario diario**	**Salario diario**	**Salario diario**
CONDUCTOR/A MECÁNICO/A	37,23 €	38,35 €	39,50 €	40,68 €
CONDUCTOR/A	37,23 €	38,35 €	39,50 €	40,68 €
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A DE VEHÍCULOS LIGEROS	37,23 €	38,35 €	39,50 €	40,68 €
CAPATAZ	37,18 €	38,30 €	39,44 €	40,63 €
CAPITONISTA	36,32 €	37,41 €	38,53 €	39,69 €
AYUDANTE/A Y/O MOZO/A ESPECIALIZADO/A	35,29 €	36,35 €	37,44 €	38,56 €
AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERO/A	36,32 €	37,41 €	38,53 €	39,69 €
MOZO/A ORDINARIO/A	33,15 €	34,14 €	35,17 €	36,22 €
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES	**Salario diario**	**Salario diario**	**Salario diario**	**Salario diario**

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

ORDENANZA	34,95 €	36,00 €	37,08 €	38,19 €
GUARDA	38,17 €	39,32 €	40,49 €	41,71 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	35,96 €	37,04 €	38,15 €	39,29 €
CAPATAZ DE TALLER O JEFE/A DE EQUIPO	37,95 €	39,09 €	40,26 €	41,47 €
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	37,23 €	38,35 €	39,50 €	40,68 €
OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS	37,02 €	38,13 €	39,27 €	40,45 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A DE TALLER	34,91 €	35,96 €	37,04 €	38,15 €
PEÓN/A ORDINARIO/A	35,96 €	37,04 €	38,15 €	39,29 €

Otros conceptos (devengo mensual):	**DEFINITIVA**	**PROVISIONAL**	**PROVISIONAL**	**PROVISIONA L**
	2023	**2024**	**2025**	**2026**
	+ 3,10%	**+ 3%**	**+ 3%**	**+ 3%**
ANTIGÜEDAD	45,65 €	47,02 €	48,43 €	49,88 €
PLUS TRANSPORTE	66,94 €	68,95 €	71,02 €	73,15 €
PRODUCTOS TÓXICOS, PELIGROSOS	72,64 €	74,82 €	77,06 €	79,38 €
FESTIVOS	18,98 €	19,55 €	20,14 €	20,74 €
PLUS CARRETILLERO	84,18 €	86,71 €	89,31 €	91,99 €
SEGURO ACCIDENTE (Cobertura anual)	28.043,20 €	28.884,50 €	29.751,03 €	30.643,56 €

Dietas	**DEFINITIVA**		**PROVISIONAL**		**PROVISIONAL**		**PROVISIONAL**	
	2023		**2024**		**2025**		**2026**	
	Nacional y Portugal	**Internaciona**	**Nacional y Portugal**	**Internacional**	**Nacional y Portugal**	**Internacional**	**Nacional y Portugal**	**Internacional**
Desayuno	4,96	5,42	5,11	5,58	5,26	5,75	5,42	5,92
Comida	14,32	15,62	14,75	16,09	15,19	16,57	15,65	17,07
Cena	10,86	11,85	11,19	12,21	11,52	12,57	11,87	12,95
Pernocta	9,06	9,87	9,33	10,17	9,61	10,47	9,90	10,79
Total	39,20	42,76	40,38	44,04	41,59	45,36	42,83	46,73

ANEXO II

TABLA SALARIAL DE LOGÍSTICA

CATEGORÍAS	**2023 DEFINITIVA 3,10%**		**2024 PROVISIONAL 5%**		**2025 PROVISIONAL 5%**		**2026 PROVISIONAL 5%**	
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO	**MES**	**DIA**	**MES**	**DIA**	**MES**	**DIA**	**MES**	**DIA**
DIRECTOR/A DE ÁREA O DEPARTAMENTO	2.067,34 €		2.170,71 €		2.279,24		2393.21	
DIRECTOR/A O DELEGADO/A DE SUCURSAL	1.686,91 €		1.771,25 €		1.859,82		1.952,81	
JEFE/A DE SERVICIO	1.542,25 €		1.619,37 €		1.700,34 €		1.785,35 €	
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	1.437,78 €		1.509,67 €		1.585,15 €		1.664,41 €	
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	1.271,94 €		1.335,53 €		1.402,31 €		1.472,43 €	
JEFE/A DE SECCIÓN	1.266,09 €		1.329,39 €		1.395,86 €		1.465,65 €	
JEFE/A DE NEGOCIADO	1.237,60 €		1.299,48 €		1.364,45 €		1.432,68 €	
JEFE/A DE TRAFICO DE PRIMERA	1.222,98 €		1.284,13 €		1.348,34 €		1.415,76 €	
JEFE/A DE TRAFICO DE SEGUNDA	1.214,22 €		1.274,93 €		1.338,68 €		1.405,61 €	
ENCARGADO/A GENERAL	1.214,22 €		1.274,93 €		1.338,68 €		1.405,61 €	
INSPECTOR/A - VISITADOR/A	1.176,96 €		1.235,80 €		1.297,59 €		1.362,47 €	
JEFE/A DE TALLER	1.315,41 €		1.381,18 €		1.450,24 €		1.522,75 €	
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO/A	1.200,70 €		1.260,74 €		1.323,77 €		1.389,96 €	
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL DE PRIMERA	1.170,02 €		1.228,52 €		1.289,95 €		1.354,44 €	
OFICIAL DE SEGUNDA	1.139,70 €		1.196,69 €		1.256,52 €		1.319,35 €	
ENCARGADO/A DE ALMACÉN	1.164,54 €		1.222,76 €		1.283,90 €		1.348,10 €	
ENCARGADO/A DE GARAJE	1.164,54 €		1.222,76 €		1.283,90 €		1.348,10 €	
AUXILIAR	1.107,93 €		1.163,32 €		1.221,49 €		1.282,56 €	
TELEFONISTA	1.066,27 €		1.119,59 €		1.175,57 €		1.234,35 €	
GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO								
CONDUCTOR/A MECÁNICO/A		37,85 €		39,75 €		41,73 €		43,82 €
CONDUCTOR/A		37,85 €		39,75 €		39,75 €		41,73 €
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A DE VEHICULOS LIGEROS		37,85 €		39,75 €		39,75 €		41,73 €
CAPATAZ		37,81 €		39,70 €		39,70 €		41,68 €
CAPITONISTA		36,93 €		38,78 €		38,78 €		40,72 €
AYUDANTE/A Y/0 MOZO/A ESPECIALIZADO/A		35,88 €		37,68 €		37,68 €		39,56 €

Código de verificación: 2024.00001607
Puede realizar la verificación del documento en http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp

AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERO/A		36,93 €		38,78 €		38,78 €		40,72 €
MOZO/A ORDINARIO/A		33,70 €		35,39 €		35,39 €		37,16 €
GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES								
ORDENANZA		35,54 €		37,32 €		39,18 €		41,14 €
GUARDA		38,82 €		40,76 €		42,80 €		44,94 €
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA		36,58 €		38,41 €		40,33 €		42,35 €
CAPATAZ DE TALLER O JEFE/A DE EQUIPO		38,58 €		40,51 €		42,54 €		44,67 €
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS		37,85 €		39,75 €		41,73 €		43,82 €
OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS		37,64 €		39,52 €		41,50 €		43,57 €
MOZO/A ESPECIALIZADO/A DE TALLER		35,49 €		37,27 €		39,13 €		41,09 €
PEÓN/A ORDINARIO/A		36,58 €		38,41 €		40,33 €		42,35 €
EN FORMACIÓN PRIMER AÑO		31,92 €		33,52 €		35,19 €		36,95 €

Otros conceptos (devengo mensual):	**2023**		**2024**		**2025**		**2026**	
ANTIGÜEDAD	48,42		50,84		53,39		56,06 €	
PLUS TRANSPORTE	71,01		74,56		78,29		82,21 €	
PRODUCTOS TÓXICOS, PELIGROSOS	77,06		80,92		84,96		89,21 €	
FESTIVOS Y DOMINGOS (devengo diario)	19,83		20,82		21,86		22,95 €	
PLUS ASISTENCIA (devengo diario)	1,39		1,46		1,53		1,61 €	
PLUS CARRETILLERO	85,62		89,90		94,39		99,11 €	
DESAYUNO	5,00		5,25		5,51		5,79 €	
PLUS CARRETILLERO TRABAJOS EN ALTURA			15,00		15,75		16,54 €	
COMIDA	14,44		15,16		15,92		16,71 €	
CENA	10,95		11,49		12,07		12,67 €	
PERNOCTACIÓN	9,13		9,59		10,07		10,57 €	
DIETA TIR	39,61		41,59		43,67		45,85 €	

PLUS LOGÍSTICO (MENSUAL)								
CATEGORÍAS	**2023**		**2024**		**2025**		**2026**	
GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO								
DIRECTOR/A DE ÁREA O DEPARTAMENTO	91,11		95,67		100,45		105,47 €	
DIRECTOR/A O DELEGADO/A DE SUCURSAL	74,35		78,07		81,97		86,07 €	
JEFE/A DE SERVICIO	67,97		71,37		74,94		78,68 €	
TITULADO/A DE GRADO SUPERIOR	63,40		66,57		69,90		73,40 €	
TITULADO/A DE GRADO MEDIO	56,05		58,86		61,80		64,89 €	
JEFE/A DE SECCIÓN	55,81		58,60		61,53		64,60 €	
JEFE/A DE NEGOCIADO	54,57		57,30		60,16		63,17 €	
JEFE/A DE TRAFICO DE PRIMERA	53,88		56,58		59,41		62,38 €	
JEFE/A DE TRAFICO DE SEGUNDA	53,53		56,21		59,02		61,97 €	
ENCARGADO/A GENERAL	53,53		56,21		59,02		61,97 €	
INSPECTOR/A - VISITADOR/A	51,87		54,46		57,18		60,04 €	
JEFE/A DE TALLER	57,97		60,86		63,91		67,10 €	
CONTRAMAESTRE O ENCARGADO/A	52,92		55,56		58,34		61,26 €	
GRUPO II. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN								
OFICIAL/A DE PRIMERA	51,58		54,16		56,87		59,71 €	
OFICIAL/A DE SEGUNDA	50,23		52,74		55,38		58,14 €	
ENCARGADO/A DE AL MACEN	51,34		53,90		56,60		59,43 €	
ENCARGADO/A DE GARAJE	51,34		53,90		56,60		59,43 €	
AUXILIAR	48,82		51,26		53,83		56,52 €	
TELEFONISTA	47,01		49,36		51,83		54,42 €	
GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO								
CONDUCTOR/A MECÁNICO/A	50,05		52,55		55,18		57,94 €	
CONDUCTOR/A	50,05		52,55		55,18		57,94 €	
CONDUCTOR/A REPARTIDOR/A DE VEHÍCULOS LIGEROS	50,05		52,55		55,18		57,94 €	
CAPATAZ	49,98		52,48		55,10		57,86 €	
CAPITONISTA	48,82		51,26		53,83		56,52 €	
AYUDANTE/A Y/0 MOZO/A ESPECIALIZADO/A	47,47		49,84		52,33		54,95 €	
AUXILIAR DE ALMACÉN-BASCULERO/A	48,82		51,26		53,83		56,52 €	
MOZO/A ORDINARIOTA	44,55		46,78		49,12		51,58 €	

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**

GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES								
ORDENANZA	47,01		49,36		51,83		54,42 €	
GUARDA	51,34		53,90		56,60		59,43 €	
PERSONAL DE MANTENIMIENTO Y LIMPIEZA	48,38		50,79		53,33		56,00 €	
CAPATAZ DE TALLER O JEFE/A DE EQUIPO	51,03		53,58		56,26		59,07 €	
OFICIAL DE PRIMERA DE OFICIOS	50,05		52,55		55,18		57,94 €	
OFICIAL DE SEGUNDA DE OFICIOS	49,77		52,26		54,87		57,61 €	
MOZO/A ESPECIALIZADO/A DE TALLER	46,92		49,27		51,73		54,32 €	
PEÓN/A ORDINARIO/A	48,38		50,79		53,33		56,00 €	
EN FORMACIÓN PRIMER AÑO	39,95		41,95		44,05		46,25 €	
SEGURO ACCIDENTE ARTÍCULO 37	28.043,20		29.445,36		30.917,63		32.463,51 €	

ANEXO III
MODELO DE LIQUIDACIÓN SALDO Y FINIQUITO

DOCUMENTO DE SALDO Y FINIQUITO

En ....., a ..... de ..... de .....

Con la firma del presente documento, Don/Doña ..... confirma la finalización de su relación laboral con la empresa ....., y por tanto, extinguido el contrato de trabajo suscrito entre ambos, en fecha ..... de ..... de ....., percibiendo las siguientes cantidades:

Salarios del periodo: A .... de ..... de .....

Salario mensual: .....
Vacaciones no disfrutadas: .....
Parte proporcional paga diciembre: .....
Parte proporcional paga beneficios: .....
Parte proporcional otras pagas: .....
Otros: .....

Total: .....

Habiendo percibido la cuantía arriba indicada, doy por saldado y finiquitado, mi deuda con la empresa, por toda clase de conceptos, comprometiéndome a no reclamar por concepto alguno que pudiera derivarse de la expresada relación laboral.

Firma del trabajador

FIRMANTES:
Por la Asociación Provincial de Transportes de Mercancías por carretera de Toledo:
–D. Fernando Cardoso Sánchez.
–D. Alberto Ruiz Pérez.
Por la Organización Empresarial de Logística y Transporte (UNO):
–D. Manuel Bejarano López.
Asesores CCOO:
–Dña. María del Carmen Trujillo Barrios.
–Don Enrique Clavero Díaz. CC.OO.
Por CCOO:
–Don Miguel Ángel Castellano Molinero.
–Don Ferran González Aliú.
–Don Marcos Luchoro.
–Don Santiago García García.

N.º I.-1607

Código de verificación: **2024.00001607**
Puede realizar la verificación del documento en **http://bop.diputoledo.es/webEbop/csv.jsp**