Junta de Castilla y León

DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LEÓN

Oficina Territorial de Trabajo

Resolución de 7 de agosto de 2019 de la Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León por la que se dispone la inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo y la publicación del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (n.º convenio 24004805011981).

Vista el acta de fecha 10 de julio de 2019 de firma del Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2019-2021 (número convenio 24004805011981) y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (*BOE* 24 de octubre de 2015), en el artículo 2.1.a) del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo (*BOE* 12 de junio 2010), en el Real Decreto 831/1995, de 30 de mayo, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de Castilla y León en materia de trabajo (*BOE* 6 de julio de 1995), en la Orden EYH/1139/2017, de 20 de diciembre, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León (*Boletín Oficial de Castilla y León* 22 de diciembre de 2017), en el Decreto 42/2015, de 23 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Empleo (*Boletín Oficial de Castilla y León* 24 de julio de 2015), modificado por el Decreto 38/2016, de 29 de septiembre (*Boletín Oficial de Castilla y León* 3 de octubre de 2016) y en el Decreto 2/2015, de 7 de julio, del Presidente de la Junta de Castilla y León, de reestructuración de Consejerías (*Boletín Oficial de Castilla y León* 8 de julio de 2015).

Esta Oficina Territorial de Trabajo de la Delegación Territorial de León de la Junta de Castilla y León acuerda:

Primero.–Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de Castilla y León, con comunicación a la comisión negociadora.

Segundo.–Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

León, a 7 de agosto de 2019.–La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Ana Guerrero Folgueras.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL, DEL SECTOR DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE LEÓN 2019-2021

Capítulo 1.- Disposiciones generales

Artículo 1º.- Partes firmantes.-

Son partes firmantes del presente Convenio Colectivo del Sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de León, de una parte, como representación sindical, la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO y de otra parte, como representación empresarial, la Federación Leonesa de Empresarios (FELE) y la Asociación Leonesa de Empresarios del Transporte (ALTRADIME).

Ambas representaciones, sindical y empresarial, se reconocen mutuamente legitimación y representatividad para la negociación del presente Convenio Colectivo, al amparo de los artículos 87 y 88 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 2º.- Ámbito Funcional, Personal y Territorial.- Este Convenio será de aplicación y obligará a todas las empresas y sus trabajadores que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades en la provincia de León, de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiendo por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

Artículo 3º.- Ámbito temporal: vigencia y duración.- El presente Convenio tendrá vigencia desde el día de su firma hasta el 31-12-2021. No obstante los efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2019. Los atrasos se abonarán dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 4º.- Denuncia del Convenio.- 1. De conformidad con el artículo 85.3 d) del Estatuto de los Trabajadores, la denuncia del presente Convenio podrá ser efectuada por escrito, por cualquiera de las partes firmantes del mismo, con una antelación mínima de 15 días de la finalización de su vigencia, entendiéndose en caso contrario denunciado automáticamente a la finalización de su vigencia.

2. De la denuncia efectuada conforme al párrafo precedente, se dará traslado a cada una de las partes legitimadas para negociar.

3. La parte que formule la denuncia deberá acompañar una propuesta concreta sobre los puntos y contenido que comprenda la revisión solicitada. De esta comunicación y de la propuesta se enviará copia, a efectos de registro, a la autoridad laboral.

4. En el plazo máximo un mes desde que se formule la denuncia, ambas partes se comprometen a iniciar la negociación de un nuevo Convenio Colectivo. En dicha primera reunión tras constituir la Mesa negociadora se formularán por las partes sus propuestas de negociación y se fijará el calendario de reuniones.

5.- Este Convenio permanecerá vigente en su totalidad hasta la entrada en vigor del nuevo que lo sustituya.

Artículo 5º.- Condiciones más beneficiosas.- Se respetarán las situaciones personales que excedan de lo pactado en este Convenio, considerado en su conjunto y con vinculación a la totalidad del mismo, de forma que en ningún caso implique condiciones globales menos favorables para los trabajadores.

Artículo 6º.- Normas supletorias.- Serán normas supletorias, las legales de carácter general y el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera (*BOE* nº 76, de 29 de marzo de 2012).

Capítulo 2.- Cláusulas de empleo

Artículo 7º.-Contratos de duración determinada. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del art. 15.1 del Estatuto de los Trabajadores se podrá concertar por una duración máxima de doce meses dentro de un período de dieciocho meses.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

Artículo 8º.- Jubilación parcial y contrato de relevo.

1.- Para que el trabajador pueda acceder a la jubilación parcial, en los términos establecidos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y demás disposiciones concordantes, deberá acordar con su empresa una reducción de jornada y de salario de entre un mínimo del 25 % y un máximo del 50% y la empresa deberá concertar simultáneamente un contrato de relevo, de acuerdo con lo establecido en el apartado siguiente, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente. También se podrá concertar el contrato de relevo para sustituir a los trabajadores que se jubilen parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

La reducción de jornada y de salario podrá alcanzar el 75% cuando el contrato de relevo se concierte a jornada completa y con duración indefinida, siempre que el trabajador cumpla los requisitos establecidos en la Ley General de la Seguridad Social.

La ejecución de este contrato de trabajo a tiempo parcial y su retribución serán compatibles con la pensión que la Seguridad Social reconozca al trabajador en concepto de jubilación parcial.

La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador.

2. El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

a) Se celebrará con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

b) Salvo lo establecido en los párrafos siguientes, la duración del contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinida o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme a lo establecido en la Ley General de la Seguridad Social. Si, al cumplir dicha edad, el trabajador jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante acuerdo con las partes por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

En el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo deberá alcanzar al menos una duración igual al resultado de sumar dos años al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda conforme al texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el supuesto de que el contrato se extinga antes de alcanzar la duración mínima indicada, el empresario estará obligado a celebrar un nuevo contrato en los mismos términos del extinguido, por el tiempo restante.

En el caso del trabajador jubilado parcialmente después de haber cumplido la edad de jubilación ordinaria prevista en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo supuesto, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales, extinguiéndose en todo caso al finalizar el periodo correspondiente al año en que se produzca la jubilación total del trabajador relevado.

c) Salvo en el supuesto previsto en el párrafo segundo del apartado 1, el contrato de relevo podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial. En todo caso, la duración de la jornada deberá ser, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por el trabajador sustituido. El horario de trabajo del trabajador relevista podrá completar el del trabajador sustituido o simultanearse con él.

d) El puesto de trabajo del trabajador relevista podrá ser el mismo del trabajador sustituido. En todo caso, deberá existir una correspondencia entre las bases de cotización de ambos, en los términos previstos en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

Capítulo 3.- Clasificación profesional

Artículo 9º.- La clasificación del personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 10º.- El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio, se clasificarán en algunos de los siguientes grupos profesionales:

Grupo I. Personal superior y técnico.

Grupo II. Personal de administración.

Grupo III. Personal de movimiento.

Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

Artículo 11º.- Grupo I.- Personal superior y técnico. Se entiende por tal el que, con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejercen funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación del personal de alta dirección.

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

11.1.- Director de área o departamento.- Es el 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.

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

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 11.1 y 11.2 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 supuestos de trabajo se reducirá a la mitad.

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

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

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

11.5.- Titulado de grado medio. Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualquiera dependencias o servicios de la empresa.

11.6.- Jefe de sección. Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad de 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 o Delegado de la misma, si lo hubiere.

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

11.8.- Jefe de tráfico de primera. Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de 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 de los centros de trabajo en que no exista director o delegado de sucursal.

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

11.10.- Encargado general de agencias de transporte y de almacenistas distribuidores. Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del director, o delegado de sucursal, si

los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional, como el de la categoría de jefe de tráfico de primera pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista director o delegado de sucursal.

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

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

Artículo 12º.- Grupo II. Personal de administración. Pertenecen a este grupo profesional todos los trabajadores que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están así mismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en este grupo profesional. Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:

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

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

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

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

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

12.4.- Telefonista.- Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de las empresas, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 13º.- Grupo III.- Personal de movimiento.- Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mis 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:

13.1.- Conductor mecánico. Es el empleado que estando en posesión del carné 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 responsable del vehículo y de la carga durante el servicio, estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir, si se le exigiere, la carga de la mercancía. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de

inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C+E", los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de seis meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 13.4.

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

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

13.4.- Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 13.1 y 13.2.

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

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

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, boca de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanque de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresiones utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanquidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

13.4.B) Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo 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 del aire.

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

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

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

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

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

13.5 Disposición común a las categorías 13.1, 13.2 y 13.3.- Salvo que por Convenio Colectivo se disponga otra cosa, los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir del trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, será acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia de consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes: a) que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10 por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y b) que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

No será de aplicación lo previsto en los dos párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de 25 trabajadores, en los cuales sustituirá el beneficio establecido en aquellos – siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos—por una suspensión del contrato de trabajo, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de privación del permiso de conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

En ausencia de regulación expresa, se respetarán las condiciones pactadas que resulten más beneficiosas para los trabajadores.

13.6.-Encargado de almacén de agencias de transporte, empresas de almacenaje y distribución y de mudanzas y guardamuebles. Es el empleado, dependiente o no del encargado 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 o delegado de sucursal, encargado general ni jefe de tráfico.

13.7- Encargado de garaje. Es el responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el establecimiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

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

13.9.- Capitonista. Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y reparar, armar y desarmar, subir y bajar, muebles, cuadros, ropas, pianos, caja de caudales, maquinaria y toda

clase de objetos análogos; cargar capitonés, contenedores, etc., en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al capataz cuando el caso lo requiera.

13.10.- Ayudante y/o mozo especializado. Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al conductor en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

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 mercancía en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al conductor, 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,.

13.11.- Auxiliar de almacén-basculero. Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del encargado de almacén, recibe la mercancía; hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

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

Artículo 14º.- Grupo IV.- Personal de servicios auxiliares.- Pertenecen a este grupo todos los empleados que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan:

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

14.2.- 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.

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

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

14.5.- Oficial de primera de oficios. Se incluye en esta categoría a aquellos 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.

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

El carpintero de mudanzas y guardamuebles -que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de

desembalaje y los propios de la mudanza-, se clasificará en una de las categorías 37.5 o 37.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

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

14.8.- Peón ordinario. Es aquel cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los lavacoches, lavacamiones, engrasadores, vulcanizadores y los operarios de estaciones de servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

Capítulo 4.- Retribuciones

Artículo 15º.- Salario base.- Se pacta un incremento salarial del 1,35%, para el año 2019, del 1,35% para el año 2020 y del 1,35% para el año 2021. En los Anexos I, II y III, figuran las tablas salariales para las distintas categorías profesionales para los años 2019, 2020 y 2021.

Artículo 16º.- Complemento personal de antigüedad.- Todos los trabajadores percibirán en concepto de complemento de antigüedad la cantidad que tuvieran consolidada a 31-12-1995, no participando desde aquella fecha de los incrementos del Convenio y no pudiendo ser absorbible ni compensable.

A partir de 01-01-1996 las nóminas contendrán una nueva casilla con la denominación de "Plus de Consolidación" y a partir de esa fecha no se devengará más antigüedad.

Artículo 17º.- Gratificaciones extraordinarias.- Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

a) Paga extraordinaria de julio, se abonará dentro de los primeros 15 días de julio por una cuantía de 30 días. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el primer semestre del año natural.

b) Paga extraordinaria de Navidad, se abonará dentro de los primeros 22 días de diciembre por una cuantía de 30 días. Se devengará en función del tiempo trabajado durante el segundo semestre del año natural.

c) Paga de beneficios, se abonará dentro del mes de marzo por una cuantía de 30 días y se devengará en función del tiempo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior al de su percepción.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados a), b) y c) serán devengadas en razón del salario base y plus Convenio que figura en la Tabla Salarial anexa más la antigüedad correspondiente.

Artículo 18º.- Plus de dieta alimenticia.- Desde el 01 de enero de 2019, el plus de dieta alimenticia pasa a integrar el Salario Base, tal y como se fija en las tablas salariales de los Anexos I, II y III del presente Convenio.

Artículo 19º.- Plus de Convenio.- Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán mensualmente, durante los años 2019, 2020 y 2021, un plus de Convenio en la cuantía fijada en los Anexos I, II y III. Dicho plus se pagará igualmente dentro del mes de vacaciones, así como en las extraordinarias siendo cotizable a todos los efectos.

Artículo 20º.- Plus de transporte y de distancia.- Desde el 1 de enero de 2019, el plus de transporte y de distancia, pasa a integrar el Salario Base, tal y como se fija en las tablas salariales de los Anexos I, II y III del presente Convenio.

Artículo 21º.- Dietas.- La dieta completa por día efectivo de trabajo y para todas las categorías, para los años 2019, 2020 y 2021, será la que figura en los Anexos I, II y III. Dichas dietas se distribuirán a razón de 30%, 30% y 40%, para comida, cena y cama y desayuno, respectivamente.

Se establece una dieta internacional por día efectivo de trabajo y para todas las categorías, para los años 2019, 2020 y 2021, en la cuantía que figura en los Anexos I, II y III, siendo la distribución la misma que la nacional.

Artículo 22º.- Incapacidad Temporal (IT).- En los supuestos de Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o profesional y accidente, sea o no de trabajo, las empresas abonarán al trabajador el 100% de su salario real a partir de los 30 días siguientes a aquel en que se hubiera producido la citada situación.

La duración máxima de dicho abono será de 11 meses para los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional y de 5 meses para los de enfermedad común o accidente no laboral, contados siempre a partir de los 30 días anteriormente citados.

Artículo 23º.- Procedimiento para la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

De conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un Convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente Convenio Colectivo, que afecten a las siguientes materias:

a) Jornada de trabajo.

b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo.

c) Régimen de trabajo a turnos.

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

e) Sistema de trabajo y rendimiento.

f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el del Estatuto de los Trabajadores.

g) 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.

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

Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas 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 prolongarse 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 Colectivo.

En caso de desacuerdo durante el período 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 le fuera planteada. Cuando ésta no alcanzara un acuerdo, será preceptiva la utilización del procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Interprofesional Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., o en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012, 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, 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 del Estatuto de los Trabajadores.

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 5.- Tiempo de trabajo

Artículo 24º.- Jornada laboral.-La jornada de trabajo en las empresas afectadas por este Convenio será de lunes a sábado a mediodía y su duración será de 40 horas semanales de trabajo efectivo, pudiéndose establecer su distribución en cómputo anual de 1.800 horas de trabajo efectivo.

Se respetarán los pactos previamente establecidos entre empresa y trabajador.

Dadas las especiales características de este sector y de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1561/95 de 21 de septiembre, en la determinación del cómputo de la jornada se distinguirá entre Tiempo efectivo y Tiempo de Presencia del trabajador por razones de espera, expectativas, servicio de guardia, viajes sin servicios, averías, comidas en ruta y otras similares.

Las horas de presencia no se considerarán dentro de la jornada de trabajo efectivo, ni se computarán a efectos de límite de horas extraordinarias, sin perjuicio de que su remuneración salarial global sea de igual cuantía que la de horas ordinarias.

El calendario laboral a que se refiere el apartado 6 del art. 34 del Estatuto de los Trabajadores comprenderá el horario de trabajo y la distribución anual de los días de trabajo, festivos, descansos semanales o entre jornadas y otros días inhábiles, a tenor, todo ello, de la jornada máxima legal o, en su caso, la pactada.

Salvo que por pacto individual o colectivo se estableciese otro sistema, las horas no trabajadas por causa de fuerza mayor, accidentes atmosféricos, no imputable a la empresa, podrán recuperarse a razón de una hora diaria como máximo, en los días laborales siguientes. Con carácter previo, el empresario deberá comunicar a los representantes de los trabajadores la causa concreta invocada para proceder a tal recuperación. Tal comunicación deberá efectuarse, asimismo, a la Inspección de Trabajo.

Salvo para los supuestos previstos en las secciones correspondientes de este capítulo, se respetará, en todo caso, un descanso mínimo entre jornadas de 10 horas, pudiéndose computar las diferencias hasta las doce horas de carácter general, así como el descanso semanal de día y medio en períodos de hasta cuatro semanas.

El tiempo total de conducción no podrá exceder de 9 horas diarias, pudiendo llegar excepcionalmente a diez horas un máximo de dos días a la semana, ni de noventa horas en cada período de dos semanas consecutivas, salvo en casos de fuerza mayor o de cercanía inmediata al lugar del destino.

El cómputo de los tiempos de espera en los que el trabajador no esté sujeto a la vigilancia del vehículo, se efectuará por mitad cuando se trate de esperas en localidades distintas de las de principio y fin de trayecto.

En caso de los trabajadores asignados a una unidad de negocio de rutas nacionales e internacionales, la empresa intentará garantizar que los días 24 y 31 de diciembre se encuentren en su residencia habitual realizando al menos un descanso diario no reducido.

Se establece un día de libre disposición para todos los trabajadores afectados por el presente Convenio. Dicho día, previo acuerdo entre empresa y trabajador, puede ser acumulado a vacaciones.

Artículo 25º.- Registro diario de jornada.- Por lo que se refiere al registro de la jornada diaria, en relación con los conductores, conductores-repartidores y demás personal de movimiento, se reconoce que el disco o tacógrafo digital es el documento de registro. No obstante lo anterior, para los trabajadores antes citados, así como para el resto de personal, la empresa podrá establecer un método analógico o digital de fichaje que garantice un registro diario de jornada de manera fidedigna y, en su defecto, la empresa facilitará a cada trabajador un modelo de registro en papel, donde conste el inicio y final de la jornada diaria de cada trabajador, tanto continuada, como en su caso, partida, así como para los trabajadores a tiempo parcial. Todo ello sin perjuicio de la flexibilidad horaria.

Se incluye como Anexo V al presente Convenio los citados modelos de registro diario de jornada en formato papel"

Artículo 26º.- Horas extraordinarias.- Quedan suprimidas las horas extraordinarias a realizar con carácter sistemático o habitual, aunque si se podrán exigir las llamadas "horas estructurales", definidas éstas como aquellas necesarias para períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno o las de carácter estructural derivadas de la naturaleza del trabajo de que se trate o de mantenimiento. Todo ello siempre que no puedan ser sustituidas por contrataciones temporales o contratos a tiempo parcial previstos en la actual legislación.

Artículo 27º.- Descanso semanal.- Cuando determinado personal se halle exceptuado del descanso dominical y tarde del sábado o mañana del lunes y, excepcionalmente, no puede disfrutar

el descanso de 36 horas ininterrumpidas a que alude el art. 37, apartado 1º del Real Decreto legislativo 2/2015 de 23 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores en uno de los 6 días laborales siguientes, recibirán los salarios correspondientes a la semana, el importe de las horas trabajadas en el día festivo o en el periodo de descanso semanal, incrementadas en un 75%, como mínimo salvo descanso compensatorio.

Artículo 28º.- Permisos retribuidos.- 1. El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por los motivos y plazos señalados en el art. 37, apartado 3º del Estatuto de los Trabajadores. Las licencias serán las siguientes:

a.- Matrimonio del trabajador: 15 días.

b.- Matrimonio de los hijos del trabajador, padres y hermanos 2 días si se celebra en la provincia y 4 días si es fuera de ella.

c.- Muerte del cónyuge, padre, hijos o hermanos: 5 días.

d.- Enfermedad grave o muerte de padres políticos, abuelos, nietos o hermanos naturales o políticos: 2 días si es en la localidad; 3 días si es dentro de la provincia; 4 días si es en la provincia limítrofe y 5 días si es en cualquier otra provincia o lugar.

e.- Enfermedad grave del cónyuge, padres o hijos: 3 días si es en la localidad y 5 si es fuera de ella.

f.- Consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social: 3 días.

g.- Cumplimiento de un deber de carácter público y personal: el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.

h.- Traslado de domicilio habitual: 2 días si es dentro de la localidad y 3 si es fuera de ella.

i.- Permisos por estudios: las empresas concederán los permisos necesarios para concurrir a exámenes y con la duración que sea precisa, con aportación por el trabajador del oportuno justificante del centro.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurran en cada caso, dichas licencias se prorrogarán por plazo no superior a 5 días.

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

Permisos por nacimiento:

En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento según artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla 9 meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

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

En el caso 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. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el párrafo de más abajo sobre concreción horaria.

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

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

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

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen 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, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. Salvo fuerza mayor, se deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

El inicio del disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el presente artículo será en el inmediato día laborable desde el hecho causante.

2.- Parejas de hecho: siempre y cuando se verifique mediante los certificados correspondientes y se ponga en conocimiento previo de la empresa, se reconoce el derecho a permisos a las personas que no habiéndose casado entre ellos, convivan como Pareja de Hecho, en unión afectiva, estable y duradera, previa acreditación de los extremos que a continuación se detallan:

a) Deberá acreditarse que la pareja está inscrita en un Registro de Uniones de Hecho o probada la convivencia como Pareja de Hecho mediante Certificación del Ayuntamiento y/o de la Administración Autonómica.

b) El hecho de tener hijos comunes no es prueba suficiente para todos los permisos.

Así el permiso por matrimonio reconocido en el artículo 37.3 a) del Estatuto de los Trabajadores, y en el art. 28 del presente Convenio Colectivo, puede extrapolarse a las uniones de hecho siempre que se cumplan los requisitos antes expuestos de justificación y de aviso a la empresa con anterioridad, cuando la convivencia en pareja sea en forma pública, notoria y acreditada, durante un periodo ininterrumpido de seis meses, en concordancia con las normas vigentes para las parejas de hecho en Castilla y León.

Tal permiso no podrá volver a ser disfrutado por la misma unión, si dentro de la misma se celebra matrimonio, ni en otra situación de hecho, si no han transcurrido cinco años al menos, desde el disfrute del primer permiso.

Este permiso, solo podrá ser disfrutado a partir de la entrada en vigor del presente Convenio por las parejas de hecho que se constituyan a partir de su entrada en vigor y reúnan los requisitos antes expuestos.

En los supuestos del apartado 1 del presente artículo, letras b), c), d) y e), los permisos retribuidos se entienden referidos y limitados única y exclusivamente, a los miembros de la pareja de hecho y a los hijos comunes de la misma o a los hijos de cualquiera de los miembros de la pareja de hecho, con exclusión de cualquier otra persona.

Artículo 29º.- Suspensión del contrato de trabajo por nacimiento de hijo o hija.

En el supuesto de nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, se suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica y del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa. En caso de fallecimiento de la madre biológica, en tanto no se produzca la total equiparación en los periodos

de suspensión de ambos progenitores, con independencia de que esta realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad de 16 semanas de suspensión previstas para la madre biológica.

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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, en el caso de nacimiento, el otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión inicialmente cedido por la madre biológica aunque, en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

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

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

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con la legislación vigente, en tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, en el caso de que un progenitor no tuviese derecho a suspender su actividad profesional con derecho a prestaciones de acuerdo con las normas que regulen dicha actividad, el otro progenitor tendrá derecho a suspender su contrato de trabajo por la totalidad de 16 semanas, sin que le sea aplicable ninguna limitación del régimen transitorio.

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

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

En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de 16 semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

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

En tanto no se produzca la total equiparación en los periodos de suspensión de ambos progenitores, en el caso de que ambos progenitores trabajen, el periodo de suspensión se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, dentro de los

límites de disfrute compartido establecidos para cada año del periodo transitorio. Los periodos a los que se refieren dichos apartados podrán disfrutarse en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre los empresarios y los trabajadores afectados, en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refiere este apartado tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

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

Las/os trabajadoras/es se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

Se estará en cuanto a la aplicación gradual de los supuestos regulados en este artículo al régimen transitorio establecido en la Disposición transitoria decimotercera del Estatuto de los trabajadores, de aplicación paulatina del artículo 48 en la redacción por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Artículo 30º.- Excedencias

1. La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vigencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo. El reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

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

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

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

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

No obstante, cuando la persona trabajadora forme parte de una familia que tenga reconocida la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de quince meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de dieciocho meses si se trata de categoría especial. Cuando la persona ejerza este derecho con la misma duración y régimen que el otro progenitor, la reserva de puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de dieciocho meses.

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

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

6. La situación de excedencia podrá extenderse a otros supuestos colectivamente acordados, con el régimen y los efectos que allí se prevean.

Artículo 31º.- Permiso no retribuido.- En caso de enfermedad muy grave del cónyuge, padres o hijos del trabajador, éste podrá solicitar un permiso no retribuido por una sola vez al año y con una duración máxima de 15 días.

Artículo 32º.- Vacaciones.- Todo el personal comprendido en el presente Convenio tendrá derecho al disfrute de un período de 31 días naturales, retribuidas en función del salario real. Se disfrutarán de común acuerdo previa elaboración de calendario. En caso de discrepancia, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones darán comienzo después del disfrute del descanso semanal.

Artículo 33º.- Fiestas patronales.- Los trabajadores de agencias de transporte no trabajarán la jornada de tarde en los días de fiestas patronales locales por una sola vez al año y sin que exceda de una semana. En lo que afecta a León no se trabajará en jornada de tarde los días comprendidos entre San Juan y San Pedro, ambos inclusive. En Ponferrada será la semana de las fiestas de La Encina.

Capítulo 6.- Derechos fundamentales de los trabajadores

Artículo 34º.- Principio de igualdad.- Ambas partes se comprometen a velar por la igualdad de retribuciones para trabajos de igual valor y por la no discriminación por ninguno de los supuestos contemplados en el artículo 14 de la Constitución Española y a tal efecto se entenderán nulos y sin efecto los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español.

Artículo 35º.- Principio de No discriminación.- Las partes firmantes de éste Convenio, se comprometen a garantizar la No discriminación por razón de sexo, raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad o enfermedad, y, por el contrario, velar por que la aplicación de las normas laborales no incurriera en supuesto de infracción alguna que pudiera poner en tela de juicio el cumplimiento estricto de los preceptos constitucionales.

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

Artículo 36º.- Planes de Igualdad.-

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

2. Las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido, en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 37º.- Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad

de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

2. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

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

Artículo 38º.- Transparencia en la implantación del plan de igualdad: se garantiza el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Artículo 39º.- Acoso sexual y acoso por razón de sexo: todos los trabajadores tienen derecho a la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a la intimidad, y a ser tratados con dignidad y no se permitirá ni tolerará el acoso sexual, ni el acoso por razón de sexo, en el ámbito laboral, asistiéndoles a los afectados el derecho de presentar denuncias.

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

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

La persona víctima de acoso sexual lo podrá dar cuenta, de forma verbal o por escrito, a través de su representante o directamente, a la dirección de la empresa de las circunstancias del hecho concurrente, el sujeto activo del acoso, las conductas, proposiciones o requerimientos en que haya podido concretarse y las consecuencias negativas que se han derivado o en su caso, pudieran haberse derivado. La presentación de la denuncia dará lugar a la apertura de diligencias por parte de la empresa, para verificar la realidad de las Imputaciones efectuadas e impedir la continuidad del acoso denunciado; las averiguaciones se efectuarán en el plazo de 10 días, sin observar ninguna otra formalidad que la audiencia de los intervinientes, guardando todos los actuantes una absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso sexual en el caso denunciado, será considerada siempre falta muy grave, si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella.

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

Capítulo 7.- Movilidad funcional

Artículo 40º.- Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y con acomodamiento de lo dispuesto en el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores, la movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador podrá reclamar el ascenso, o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador podrá reclamar ante la jurisdicción social.

El trabajador tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo.

Capítulo 8.- Régimen disciplinario

Artículo 41º.- 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 trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera (*BOE* nº 76, de 29 de marzo de 2012), por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 42º.- Son faltas leves:

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

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

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

4) Descuidos o negligencias en la conservación del material.

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

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

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

Artículo 43º.- Son faltas graves:

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

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

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

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

5) La alegación de causas falsas para las licencias.

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

7) Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. En particular, se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

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

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

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

11) No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12) El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13) Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

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

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

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

Artículo 44º.- Son faltas muy graves:

1) Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2) Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 alternos durante un año.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

13) El incumplimiento de la obligación de comunicar la pérdida de puntos y/o licencia de conducción establecida en el artículo 56.6 del presente Convenio.

Artículo 45º. Procedimiento sancionador.

1) Antes de imponer sanciones por faltas graves o muy graves las empresas comunicarán por escrito los hechos a los trabajadores interesados, con el fin de que, si lo desean, puedan éstos exponer también por escrito, en el plazo de tres días laborales, lo que al respecto estimen oportuno. Asimismo esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2) Siempre que se trate de presuntas faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo del trabajador, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de los trabajadores.

Artículo 46º. Privación de libertad.

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

Artículo 47º. Sanciones.

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

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

b) Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.

c) Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

2. Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 48º. Prescripción de las faltas.

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

Artículo 49º. Comunicación de la afiliación sindical.

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

Capítulo 9.- Garantías sindicales

Artículo 50º.- Garantías sindicales.- Los representantes de los trabajadores dispondrán del crédito de horas retribuidas por cada uno de los miembros del Comité o Delegado de Personal en cada centro de trabajo y para el ejercicio de sus funciones de representación que se regula en el art. 68 e) del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente; admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas.

No podrá subordinarse el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarle de otra forma a causa de su afiliación o actividad legal sindical.

1. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, en los términos previstos en este artículo.

Se entiende por información la transmisión de datos por el empresario al comité de empresa, a fin de que éste tenga conocimiento de una cuestión determinada y pueda proceder a su examen. Por consulta se entiende el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo.

En la definición o aplicación de los procedimientos de información y consulta, el empresario y el comité de empresa actuarán con espíritu de cooperación, en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa como los de los trabajadores.

2. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado trimestralmente:

a) Sobre la evolución general del sector económico a que pertenece la empresa.

b) Sobre la situación económica de la empresa y la evolución reciente y probable de sus actividades, incluidas las actuaciones medioambientales que tengan repercusión directa en el empleo, así como sobre la producción y ventas, incluido el programa de producción.

c) Sobre las previsiones del empresario de celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos que serán utilizados, incluidos los contratos a tiempo parcial, la realización de horas complementarias por los trabajadores contratados a tiempo parcial y de los supuestos de subcontratación.

d) De las estadísticas sobre el índice de absentismo y las causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, los estudios periódicos o especiales del medio ambiente laboral y los mecanismos de prevención que se utilicen.

3. También tendrá derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo

4. El comité de empresa, con la periodicidad que proceda en cada caso, tendrá derecho a:

a) Conocer el balance, la cuenta de resultados, la memoria y, en el caso de que la empresa, prevista la forma de sociedad por acciones o participaciones, los demás documentos que se den a conocer a los socios, y en las mismas condiciones que a éstos.

b) Conocer los modelos de contrato de trabajo escrito que se utilicen en la empresa así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Asimismo, el comité de empresa tendrá derecho a recibir la copia básica de los contratos y la notificación de las prórrogas y de las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de diez días siguientes a que tuvieran lugar.

5. El comité de empresa tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la situación y estructura del empleo en la empresa o en el centro de trabajo, así como a ser informado trimestralmente sobre la evolución probable del mismo, incluyendo la consulta cuando se prevean cambios al respecto.

Asimismo, tendrá derecho a ser informado y consultado sobre todas las decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo y a los contratos de trabajo en la empresa. Igualmente tendrá derecho a ser informado y consultado sobre la adopción de eventuales medidas preventivas, especialmente en caso de riesgo para el empleo.

El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por éste, sobre las siguientes cuestiones:

a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquélla.

b) Las reducciones de jornada.

c) El traslado total o parcial de las instalaciones.

d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo.

e) Los planes de formación profesional en la empresa.

f) La implantación y revisión de sistemas de organización y control del trabajo, estudios de tiempos, establecimiento de sistemas de primas e incentivos y valoración de puestos de trabajo.

6. La información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio del comité pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

Los informes que deba emitir el comité de empresa deberán elaborarse en el plazo máximo de quince días desde que hayan sido solicitados y remitidas las informaciones correspondientes.

7. El comité de empresa tendrá también las siguientes competencias:

a) Ejercer una labor:

1º De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, así como del resto de los pactos, condiciones y usos de empresa en

vigor, formulando, en su caso, las acciones legales oportunas ante el empresario y los organismos o tribunales competentes.

2º De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud en el desarrollo del trabajo en la empresa, con las particularidades previstas en este orden por el artículo 19 del Estatuto de los trabajadores

3º De vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, especialmente en materia salarial

b) Participar, como se determine por Convenio colectivo, en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

c) Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la productividad, así como la sostenibilidad ambiental de la empresa, si así está pactado en los Convenios colectivos.

d) Colaborar con la dirección de la empresa en el establecimiento y puesta en marcha de medidas de conciliación.

e) Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este artículo en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales.

8. Lo dispuesto en el presente artículo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones específicas previstas en otros artículos del Estatuto de los Trabajadores o en otras normas legales o reglamentarias.

Capítulo 10.-Seguridad, salud laboral y formación

Artículo 51º.- Salud laboral.-

1º.- Las empresas y trabajadores comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio con el ánimo de reducir riesgos en el sector, se comprometen a la observación y cumplimiento de la Legislación vigente en cada momento sobre este tema.

2º.- Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, las empresas afectadas elaborarán para todos sus centros de trabajo y establecimientos un plan de evaluación general de riesgos para la salud y seguridad de sus trabajadores

3º.- Las empresas proporcionarán al personal afectado por el presente Convenio una revisión médica anual, que será voluntaria para el trabajador. Los resultados serán entregados a los trabajadores teniendo éstos condición de confidenciales.

4º.- Las empresas están obligadas a informar y formar específicamente a cada trabajador sobre los riesgos que pudiera existir en determinados puestos de trabajo. Así como sobre el uso de medios y conductas necesarios para su eliminación.

5º.- Las empresas cumplirán la normativa vigente sobre salud laboral, adoptando las medidas necesarias encaminadas a la prevención de riesgos que puedan afectar a los trabajadores, facilitándoles los medios de protección individual o colectivos adecuados a los trabajos que realicen.

6º.- Las empresas están obligadas a dotar a todos los trabajadores de la ropa y prendas de seguridad necesarias para la realización de su trabajo.

Artículo 52º.- Formación.- En cuanto a formación continua, cursos de formación, permisos individuales y formación de reciclaje de los conductores se estará a lo dispuesto en el Capítulo XIII del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (*BOE* nº 76, de 29 de marzo de 2012).

Capítulo 11.-Comision Paritaria del Convenio

Artículo 53º.- Comisión Paritaria

De conformidad con el artículo 85.3 e) del Estatuto de los Trabajadores, las partes firmantes acuerdan establecer una Comisión Paritaria como órgano de interpretación, aplicación y desarrollo del presente Convenio Colectivo y de cuantas cuestiones se susciten cuya competencia venga atribuida por Ley o por acuerdos posteriores que resulten de aplicación.

Artículo 54º.- Composición

La Comisión Paritaria estará integrada paritariamente por 4 representantes de los trabajadores, designados por las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo y por 4 representantes de los empresarios, designados por las organizaciones empresariales firmantes del presente Convenio.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios, de hasta un máximo de dos asesores por cada representación, los cuales serán designados libremente para cada una de las organizaciones. Los asesores tendrán derecho a voz, pero no a voto. Los miembros de la Comisión Paritaria podrán designar de entre ellos, uno que hará las funciones de secretario.

Artículo 55º.- Procedimiento

Los asuntos sometidos a la Comisión Paritaria revestirán el carácter de ordinarios o extraordinarios. Otorgarán tal calificación cualquiera de las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del Convenio, que haya recibido la solicitud de intervención, siendo vinculante e inapelable esa calificación para las demás partes.

En el primer supuesto, la Comisión Paritaria deberá resolver en el plazo máximo de quince días, y en el segundo, en el plazo máximo de seis días, en ambos casos naturales siguientes, a partir de la fecha en la que la solicitud de intervención fuera recibida.

Procederán a convocar la Comisión Paritaria, indistintamente, cualquiera de las partes que la integran.

Cuando cualquiera de las partes de la Comisión Paritaria reciba una solicitud de intervención la transmitirá a las demás partes de la misma, por fax o correo electrónico, de modo que cada una de éstas podrá recabar la información que estime necesaria, otorgando a cada asunto el carácter de ordinario o extraordinario a los efectos de plazo de resolución del mismo.

La Resolución de la Comisión Paritaria, que será motivada, se realizará en todos los casos en base a lo planteado por la parte consultante, teniendo además en cuenta la documentación complementaria recibida y las propias valoraciones que la Comisión Paritaria, realice. A los efectos pertinentes, toda esta documentación será archivada por la Comisión Paritaria y constituirá parte integrante de la propia Resolución de ésta. La Comisión Paritaria notificará, a las partes afectadas por cada consulta, la Resolución adoptada en el mismo día o a más tardar al día siguiente por fax o correo electrónico.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio, tendrán el mismo valor que el texto de éste, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 91 apartado 4 del Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso los afectados por la resolución podrán recurrir ante la jurisdicción competente en defensa de sus intereses.

Artículo 56º.- Funciones

Son funciones específicas de la Comisión Paritaria, entre otras, las siguientes:

1. Las relativas a la interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo.

2. Mediar o arbitrar en el tratamiento y solución de cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en su ámbito de aplicación. Tal intervención se producirá teniendo en cuenta los procedimientos establecidos al efecto en este Convenio.

3. Vigilancia del cumplimiento colectivo de lo pactado.

4. Entender en términos de consulta y/o mediación, de forma previa y obligatoria a la vía administrativa y jurisdiccional sobre la interposición de los Conflictos Colectivos que surjan en las empresas afectadas por este Convenio Colectivo por la aplicación o interpretación derivadas del mismo.

5. Mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los Convenios de distinto ámbito.

6. Conocimiento y resolución de las discrepancias que puedan surgir en el período de consultas para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el del Estatuto de los Trabajadores.

7. El sometimiento a los sistemas no judiciales de solución de conflictos establecidos por acuerdos interprofesionales.

8. Mediación a petición de las partes, en conflictos colectivos no incluidos en los apartados anteriores.

9. Desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias conducentes a la aplicación del Acuerdo Nacional de Formación Continua.

10. Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión Paritaria en relación con cualquiera de las competencias antes citadas serán sometidas por las partes firmantes al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., vigente

en cada momento y en defecto de aquel, expresamente se someten al procedimiento de arbitraje vinculante regulado en el V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012, o al que le sustituya.

Artículo 57º.- Designación de vocales de la Comisión Paritaria.

Resultan designados como vocales titulares por los trabajadores: D. José Luis Ramos Pérez, D. Benigno Salas Puente, D. Santos Jiménez de la Asunción y D. Luis Villares Fernández, representantes de CC.OO. Por los empresarios resultan designados D. Agapito Suárez y D. Pablo Lorenzo Vidal y dos representantes de la FELE.

Serán vocales suplentes de esta Comisión Paritaria los restantes miembros de la Comisión Negociadora

La asistencia a las reuniones de la citada Comisión será obligatoria por ambas partes.

Capítulo 12.- Procedimientos extrajudiciales de solucion de conflictos colectivos

Artículo 58º.- Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan adherirse al III Acuerdo Regional de Procedimientos Extrajudiciales de Solución de Conflictos Colectivos, firmado entre la Confederación Castellano Leonesa de Empresarios (CECALE) y las Centrales Sindicales CC.OO. y U.G.T., y serán de aplicación según establezca su contenido normativo y en defecto de aquel, al V Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial), publicado en el *BOE* nº 46, de 23 de febrero de 2012.

Asimismo, y dando cumplimiento al III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León suscrito entre CECALE, CCOO, y UGT en fecha 29 de septiembre de 2015, en aquellas empresas afectadas por este Convenio Colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo Convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente Convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Capítulo 13.- Otras disposiciones

Artículo 59º.- Privación del permiso de conducir.-

1.- Las empresas renunciarán a la rescisión del contrato de trabajo de aquellos conductores que se vean privados del permiso de conducir, cuando concurran las siguientes circunstancias:

a) Que la retirada del permiso lo sea por un período no superior a 3 meses.

b) Que la retirada del permiso de conducir se deba a haber perdido al menos el 50% de los puntos realizando la función encomendada con vehículo de la empresa y durante la jornada laboral.

c) Que tales hechos no constituyan por si mismos una falta laboral calificada como muy grave.

d) Que no haya sido objeto de retención de carnet en los dos años anteriores.

2.- En el supuesto previsto en el párrafo anterior y cuando concurran los requisitos allí establecidos, las empresas que mantengan en sus plantillas a conductores privados del permiso de conducir vendrán obligadas a dar ocupación efectiva en cualquier otra actividad a tales conductores en los siguientes casos y con las limitaciones que se determinan:

a) Cuando empleen entre 5 y 10 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a un conductor desposeído de permiso.

b) Cuando empleen entre 11 y 25 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a dos conductores desposeídos de permiso.

c) Cuando empleen entre 26 y 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 4 conductores desposeídos de permiso.

d) Cuando empleen a más de 100 conductores vendrán obligadas a dar ocupación hasta a 5 conductores desposeídos de permiso.

3.- En los casos en que las empresas no vengan obligadas a conceder ocupación efectiva al conductor desposeído de permiso, éste quedará en la situación de excedencia sin sueldo, causando baja en el Régimen General de la Seguridad Social. No obstante, si su exclusión del trabajo es por razón de que el cupo máximo de ocupables en su empresa está completo, tendrá derecho a que se le facilite dicho trabajo tan pronto desaparezca dicha limitación por haber sido reintegrados

a su función otros productores que le precedían en este derecho y observándose siempre el más escrupuloso orden cronológico en razón de la fecha de retirada del permiso.

4.- Los conductores afectados por lo previsto en los apartados anteriores tendrán derecho a reintegrarse a su categoría y su función de conductor cuando les sea restituido el permiso de conducir.

5.- Cuando la empresa venga obligada a dar ocupación al conductor como consecuencia de lo previsto en el apartado 2, éste pasará a desempeñar el puesto que le designe la empresa y percibirá las retribuciones correspondientes a la categoría y puesto que desempeña aunque sean inferiores que lo que les correspondía en la categoría de procedencia que consolidará al transcurrir seis meses consecutivos desarrollándola.

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

El incumplimiento por parte del trabajador/a, de esta comunicación, constituirá infracción muy grave.

La empresa está obligada a cumplir al respecto, lo prescrito por la normativa de protección de datos de carácter personal.

Dada la singularidad de las condiciones laborales que supone la profesión de conductor/a, especialmente cuando se dedica a ruta nacional o internacional, las empresas dispondrán en virtud de su poder de organización, lo necesario para que el trabajador/a que manifieste una pérdida parcial de puntos en el permiso de conducción y su voluntad de recuperarlos, pueda hacerlo, fuera de su horario laboral, asistiendo a los centros concertados cuando así lo solicite con una antelación mínima de 15 días.

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral.

Se adjunta modelo de comunicación en el Anexo IV de este Convenio Colectivo.

Artículo 60º.- Capacidad disminuida.- En el supuesto de que los conductores por disminución de su capacidad física no puedan desempeñar su cometido habitual, la empresa les acoplará en un puesto de trabajo compatible con su estado, siempre que haya plazas.

Artículo 61º.- Póliza de accidente.- Para los casos de muerte o invalidez permanente total o absoluta, derivados de accidente de trabajo del productor, la empresa garantizará a los herederos o al citado productor, durante los años 2019, 2020 y 2021, una indemnización en la cuantía fijada en los Anexos I, II y III, respectivamente, concertando obligatoriamente a tal fin, la póliza de cobertura correspondiente.

En el supuesto de muerte por accidente de trabajo en los conductores que realicen su trabajo fuera de la provincia, la empresa correrá con todos los gastos del traslado de los restos y un familiar.

Capítulo 14.- Disposiciones finales

Primera.- Estabilidad en el empleo.- Las empresas afectadas por el presente Convenio se comprometen a mantener empleo estable en un porcentaje fijado en un 75% de las plantilla existentes y la no superación del 25% de la contratación en las modalidades existentes en la actualidad.

Segunda.- Género neutro.- Todas las referencias hechas en el texto del Convenio aparentemente hechas al género masculino, a los efectos de una mayor simplificación en la redacción del texto, sin que supongan la ignorancia de las diferencias de género existentes, se entienden hechas a un género neutro, es decir, también afectan al género femenino, salvo aquellos casos en que por imperativo legal correspondan a la mujer trabajadora.

Tercera.- Indivisibilidad.- El articulado del presente Convenio forma un todo único e indivisible, no pudiendo aplicarse parcialmente, salvo pacto expreso en contrario.

Leído el presente Convenio, las partes, encontrándolo conforme en todo su contenido, lo ratifican y, en prueba de conformidad, lo firman y sellan en León, en la fecha que figura en el Acta de firma del Convenio.

ANEXO I

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2019

	Tabla 2019 mes	Tabla 2019 día
Personal superior y técnico		
Jefe de servicio	1.355,47 €	
Titulado grado superior	1.287,61 €	
Titulado grado medio	1.070,84 €	
Jefe de sección	1.120,98 €	
Jefe de negociado	1.043,73 €	
Jefe de tráfico de 1.ª	1.017,31 €	
Jefe de tráfico de 2.ª	976,02 €	
Jefe de taller	1.152,10 €	
Encargado general de transportes de almacenistas y distribuidores	1.016,61 €	
Inspector-visitador empresas mudanzas	976,02 €	
Personal de administración		
Oficial de 1.ª	975,94 €	
Oficial de 2.ª	935,27 €	
Auxiliar	908,16 €	
Telefonista	901,36 €	
Personal de movimiento		
Encargado de almacén de agencias de aransporte-empresas de almacenaje y distribución-mudanzas y guardamuebles y garaje	962,38 €	
Conductor mecánico		32,53 €
Conductor		32,25 €
Conductor-repartidor de vehículo ligero		31,49 €
Jefe de equipo (capataz)		32,02 €
Capitonista		31,49 €
Ayudante o mozo especializado		31,17 €
Auxiliar de almacén basculero	917,86 €	
Mozo ordinario		30,64 €
Personal servicios auxiliares		
Ordenanza-portero	962,38 €	
Guarda-vigilante	901,36 €	
Personal de mantenimiento y limpieza		27,70 €
Capataz de taller y jefe de equipo		33,33 €
Oficial de 1.ª de oficio		32,79 €
Oficial de 2.ª de equipo		32,02 €
Mozo especializado de taller		31,49 €
Peón ordinario		30,64 €
Categorías a extinguir		
Jefe de estación de 1.ª	1.179,27 €	
Jefe de estación de 2.ª	1.033,44 €	
Jefe de administración de 1.ª	1.179,27 €	
Jefe de administración de 2.ª	1.033,44 €	
Jefe de administración en ruta	943,37 €	
Contramaestre o encargado	1.003,94 €	
Oficial de 3.ª		31,49 €
Taquilleros/as	903,72 €	
Factor	903,72 €	
Encargado de consigna	903,72 €	

	Tabla 2019 mes	Tabla 2019 día
Repartidor de mercancías		30,64 €
Ayudante técnico sanitario	962,38 €	
Inspector principal	1.258,77 €	
Artículo 19.–Plus Convenio	87,72 €	
Artículo- 21 Dietas:		
Completa	46,74 €	
Internacional	62,64 €	
Artículo- 23.–Póliza de accidente	43.697,17 €	

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO II

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2020

	Tabla 2020 mes	Tabla 2020 día
Personal superior y técnico		
Jefe de servicio	1.373,77 €	
Titulado grado superior	1.304,99 €	
Titulado grado medio	1.085,30 €	
Jefe de sección	1.136,12 €	
Jefe de negociado	1.057,82 €	
Jefe de tráfico de 1.ª	1.031,05 €	
Jefe de tráfico de 2.ª	989,20 €	
Jefe de taller	1.167,66 €	
Encargado general de transportes de almacenistas y distribuidores	1.030,33€	
inspector-visitador empresas mudanzas	989,20 €	
Personal de administración		
Oficial de 1.ª	989,11 €	
Oficial de 2.ª	947,90 €	
Auxiliar	920,42 €	
Telefonista	913,53 €	
Personal de movimiento		
Encargado de almacén de agencias de transporte-empresas de almacenaje y distribución-mudanzas y guardamuebles y garaje	975,37 €	
Conductor mecánico		32,97 €
Conductor		32,69 €
Conductor-repartidor de vehículo ligero		31,91 €
Jefe de equipo (capataz)		32,45 €
Capitonista		31,91 €
Ayudante o mozo especializado		31,59 €
Auxiliar de almacén basculero	930,25 €	
Mozo ordinario		31,05 €
Personal servicios auxiliares		
Ordenanza-portero	975,37 €	
Guarda-vigilante	913,53 €	
Personal de mantenimiento y limpieza		28,08 €
Capataz de taller y jefe de equipo		33,78 €
Oficial de 1.ª de oficio		33,23 €
Oficial de 2.ª de equipo		32,45 €
Mozo especializado de taller		31,91 €
Peón ordinario		31,05 €
Categorías a extinguir		
Jefe de estación de 1.ª	1.195,19 €	
Jefe de estación de 2.ª	1.047,40 €	
Jefe de administración de 1.ª	1.195,19 €	
Jefe de administración de 2.ª	1.047,40 €	
Jefe de administración en ruta	956,11 €	
Contramaestre o encargado	1.017,49 €	
Oficial de 3.ª		31,91 €
Taquilleros/as	915,92 €	
Factor	915,92 €	
Encargado de consigna	915,92 €	
Repartidor de mercancías		31,05€

	Tabla 2020 mes	Tabla 2020 día
Ayudante técnico sanitario	975,37€	
Inspector principal	1.275,76€	
Artículo 19.–Plus Convenio	88,90 €	
Artículo- 21 Dietas:		
Completa	47,37 €	
Internacional	63,49 €	
Artículo- 23.–Póliza de accidente	44.287,08 €	

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO III

TABLA SALARIAL DEL CONVENIO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LEÓN PARA EL AÑO 2021

	Tabla 2021 mes	Tabla 2021 día
Personal superior y técnico		
Jefe de servicio	1.392,32 €	
Titulado grado superior	1.322,61 €	
Titulado grado medio	1.099,95 €	
Jefe de sección	1.151,45 €	
Jefe de negociado	1.072,10 €	
Jefe de tráfico de 1.ª	1.044,97 €	
Jefe de tráfico de 2.ª	1.002,55 €	
Jefe de taller	1.183,42 €	
Encargado general de transportes de almacenistas y distribuidores	1.044,24 €	
Inspector-visitador empresas mudanzas	1.002,55 €	
Personal de administración		
Oficial de 1.ª	1.002,46 €	
Oficial de 2.ª	960,70 €	
Auxiliar	932,84 €	
Telefonista	925,86 €	
Personal de movimiento		
Encargado de almacén de agencias de transporte-empresas de almacenaje y distribución-mudanzas y guardamuebles y garaje	988,54€	
Conductor mecánico		33,42 €
Conductor		33,13 €
Conductor-repartidor de vehículo ligero		32,34 €
Jefe de equipo (capataz)		32,89 €
Capitonista		32,34 €
Ayudante o mozo especializado		32,02 €
Auxiliar de almacén basculero	942,81 €	
Mozo ordinario		31,47 €
Personal servicios auxiliares		
Ordenanza-portero	988,54 €	
Guarda-vigilante	925,86 €	
Personal de mantenimiento y limpieza		28,45 €
Capataz de taller y jefe de equipo		34,24 €
Oficial de 1.ª de oficio		33,68 €
Oficial de 2.ª de equipo		32,89 €
Mozo especializado de taller		32,34 €
Peón ordinario		31,47 €
Categorías a extinguir		
Jefe de estación de 1.ª	1.211,32 €	
Jefe de estación de 2.ª	1.061,54 €	
Jefe de administración de 1.ª	1.211,32 €	
Jefe de administración de 2.ª	1.061,54 €	
Jefe de administración en ruta	969,01 €	
Contramaestre o encargado	1.031,23 €	
Oficial de 3.ª		32,34 €
Taquilleros/as	928,28 €	
Factor	928,28 €	
Encargado de consigna	928,28 €	
Repartidor de mercancías		31,47 €

	Tabla 2021 mes	Tabla 2021 día
Ayudante técnico sanitario	988,54 €	
Inspector principal	1.292,99 €	
Artículo 19.–Plus Convenio.–	90,10 €	
Artículo- 21 Dietas:		
Completa	48,01 €	
Internacional	64,35 €	
Artículo- 23.–Póliza de accidente	44.884,95 €	

* En tanto existan categorías de las consideradas a extinguir a los trabajadores se les aplicará las tablas correspondientes con los aumentos que se pacten en cada momento

ANEXO IV

MODELO DE COMUNICACIÓN DE PÉRDIDA DE LA LICENCIA DE CONDUCCION

En relación a lo expuesto en el artículo 59, apartado 6 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de León,

Don ……, con DNI …… con la categoría profesional de ……

Comunica a la Dirección de la empresa ……, que con fecha …… se me ha notificado por el Organismo competente:

- ☐ La pérdida total de puntos en mi permiso de conducción
- ☐ La pérdida de mi licencia de conducción.

Lo que firmo a los efectos oportunos que se establecen en el artículo 59 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de León.

En ……, a …… de …… de ……

ANEXO V.- MODELOS REGISTRO JORNADA DIARIA DE TRABAJO

REGISTRO DIARIO DE JORNADA COMPLETA

EMPRESA

Nombre/Razón social: _____

CIF: _____

CCC: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

TRABAJADOR

Nombre: _____

NIF: _____

NASS: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						
31						
TOTAL						

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

REGISTRO DIARIO DE JORNADA PARCIAL

EMPRESA

Nombre/Razón social: _____

CIF: _____

CCC: _____

Nº de horas según contrato: _____

Periodo de liquidación: _____

Fecha: _____

TRABAJADOR

Nombre: _____

NIF: _____

NAF: _____

Día	Mañana		Firma del trabajador	Tarde		Firma del trabajador	Horas complementarias
	Hora inicio	Hora fin		Hora inicio	Hora fin		
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
TOTAL							

Fdo. La Empresa

Fdo. El Trabajador

25752