



**CONVENIO COLECTIVO 2024-2028 SUSCRITO EL 21/06/2024
Y RATIFICADO EL 28/10/2025**

Publicado en BOP LAS PALMAS núm. 148, de 10/12/2025.

Código Convenio REGCON: 35001835011987.

Visto el texto del Convenio Colectivo del SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y LOGÍSTICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS, suscrito por la Comisión Negociadora de la misma en sesión celebrada el 21 de junio de 2024 y ratificado el 28 de octubre de 2025, con código de localizador MO_HA88QX12. de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, así como el Decreto 37/2024, de 4 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento Orgánico de la Consejería de Turismo y Empleo y se crea la Comisión de Coordinación de Políticas de Emprendimiento, Autónomos y Pymes (BOC número 52, de 12 de marzo de 2024), esta Dirección General de Trabajo,

ACUERDA:

Primero. Inscribir el citado Convenio Colectivo en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de este Centro Directivo, y proceder a su depósito, con notificación a la Mesa Negociadora.

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

A veintiocho de noviembre de dos mil veinticinco.

EL DIRECTOR GENERAL DE TRABAJO,

CONVENIO COLECTIVO DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA Y LA LOGÍSTICA
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS.

2024-2028

ÍNDICE

CAPÍTULO 1. CONDICIONES GENERALES

1. Ámbito funcional

2. Ámbito territorial

3. Ámbito personal

4. Ámbito temporal

5. Denuncia y prórroga del convenio



6. Garantías personales, legislación aplicable, eficacia, vinculación a la totalidad.

6.1. Garantías personales.

6.2. Legislación aplicable

6.3. Eficacia

6.4. Vinculación a la totalidad

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN

7. Organización del trabajo.

8. Censo laboral

9. Clasificación profesional

9.1. Tabla de clasificación profesional en grupos y niveles

9.2. Descripción de grupos y niveles profesionales

10. Asimilación salarial de las categorías no recogidas

11. Trabajos de superior e inferior categoría

CAPÍTULO 3. CONTRATACIÓN

12. Contratación

12.1. Comunicación de contratación a la RLT

12.2. Notificación de prórrogas y denuncias

12.3. Deber de confidencialidad

12.4. Conversión a contrato indefinido

12.5. Período de prueba

12.6. Modalidad de contratación fijo discontinuo

12.7. Llamamiento de personal fijo discontinuo

12.8. Contrato de duración determinada

12.9. Incorporación de nuevas modalidades contractuales

CAPÍTULO 4. JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

13. Jornada laboral

13.1. Jornada anual



13.2. Jornada semanal

13.2.a) Jornada semanal ordinaria general

13.2.b) Extensión de jornada para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 2 (Personal de movimiento) de la clasificación profesional

13.3. Jornada diaria

13.4. Jornada especial en período navideño

13.5. Consideraciones generales sobre jornada

13.6. Cómputo y registro de horas de presencia y horas extraordinarias

14. Régimen de ampliación de jornada

14.1. Listado de personas voluntarias

14.2. Limitaciones a la asignación de disponibilidad

15. Cuadrantes de servicios

16. Descansos

16.1. Régimen de jornada diaria

16.2. Descanso entre jornadas

16.3. Descanso semanal

16.4. Preaviso

17. Vacaciones

18. Permisos y licencias

19. Protección al embarazo y a la maternidad

20. Excedencias

21. Jubilación

21.1. Jubilación anticipada y/o parcial

21.2. Fomento de la jubilación

CAPÍTULO 5. RETRIBUCIONES, DIETAS Y SUPLIDOS

22. Salario base

23. Valor de la hora ordinaria y de la hora de ampliación de jornada

23.1. Valor de la hora ordinaria



- 23.2. Valor de la hora de ampliación de jornada
- 24. Antigüedad
- 25. Plus de transporte
- 26. Manipulación de mercancías peligrosas
- 27. Plus por utilización de brazos articulados no autopropulsados (Pluma)
- 28. Plus por servicios de arrastre portavehículos
- 29. Complemento por sábados trabajados
- 30. Compensación por comidas
- 31. Nocturnidad
- 32. Horas extraordinarias
- 33. Realización de trabajos fuera de la isla habitual
 - 33.1. Trabajos fuera de la isla habitual
 - 33.2. Pernoctación
 - 33.3. Compensación por desplazamiento
- 34. Ropa de trabajo
- 35. Gratificaciones extraordinarias
- 36. Actualizaciones salariales
- CAPÍTULO 6. MEJORAS SOCIALES**
- 37. Enfermedad y accidente
 - 37.1. Accidente de trabajo
 - 37.2. Enfermedad común o accidente no laboral
- 38. Póliza de seguro personal
- CAPÍTULO 7. SALUD LABORAL**
- 39. Salud laboral
- 40. Revisiones médicas
- 41. Drogodependencia
- 42. Persona Delegada de Prevención Sectorial
- CAPÍTULO 8. PROTECCIÓN LEGAL**
- 43. Régimen de garantías sobre protección legal del personal de conducción
- 44. Retirada del permiso de conducir



45. Renovación del permiso de conducir, tarjeta de tacógrafo y CAP para los niveles de personal de conducción

CAPÍTULO 9. CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL

46. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar

46.1. Flexibilidad horaria

46.2. Desconexión digital

CAPÍTULO 10. PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO

47. Acoso psicológico en el trabajo

CAPÍTULO 11 IGUALDAD

48. Plan sectorial para promover la igualdad de oportunidades

49. Planes de igualdad

CAPÍTULO 12 PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

50. Acoso sexual y por razón de sexo

50.1. Introducción

50.2. Declaración de principios

50.3. Definiciones

50.4. Protocolo

51. Protocolo de actuación para la atención del Acoso y la Violencia contra las Personas LGTBIQ+

CAPÍTULO 13 PROTECCIÓN POR RIESGO CATASTRÓFICO O FENÓMENOS CLIMÁTICOS ADVERSOS

52. Protección por riesgo catastrófico o fenómenos climáticos adversos

CAPÍTULO 14 FORMACIÓN PROFESIONAL

53. Formación profesional

53.1 Plan de formación de la empresa

CAPÍTULO 15 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

54. Faltas

55. Faltas leves

56. Faltas graves

57. Faltas muy graves

58. Privación de libertad

59. Sanciones

60. Prescripción



61. Procedimiento sancionador

CAPÍTULO 16 INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

62. Cláusula de inaplicación

CAPÍTULO 17 COMISIÓN MIXTA PARITARIA

63. Comisión Mixta Paritaria

63.1. Definición

63.2. Composición

63.3. Funciones

63.4. Convocatorias y reuniones

63.5. Adopción de acuerdos

63.6. Domicilio

63.7. Tribunal Laboral de Canarias

DISPOSICIÓN ADICIONAL

Primera. CNAE

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Primera. Atrasos salariales

ANEXOS

Anexo 1. Tabla salarial

CAPÍTULO 1. CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 1. ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio Colectivo regulará las condiciones de trabajo entre las empresas que tengan por actividad el transporte terrestre de mercancías, y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose 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 y las personas trabajadoras de las mismas.

ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL

Las disposiciones contenidas en este Convenio Colectivo obligarán a todas las empresas comprendidas en el ámbito funcional y que se encuentren situadas en la Provincia de Las Palmas o aquellas que, con domicilio social en otro lugar, tengan establecimiento, centro de trabajo o actividad permanente en esta Provincia en cuanto al personal adscrito al mismo.



ARTÍCULO 3. ÁMBITO PERSONAL

Las disposiciones contenidas en este convenio colectivo se aplicarán a las personas trabajadoras comprendidas en el ámbito funcional que presten sus servicios de manera estable en la Provincia de Las Palmas, cualquiera que sea el nivel profesional que ostenten, e independientemente del tipo o modalidad de contrato que regule sus relaciones laborales con las empresas, conforme a la legislación vigente en cada momento.

Quedan excluidos los cargos de alta dirección recogidos en el artículo 2.1 a) del Estatuto de los Trabajadores, así como todas aquellas personas físicas propietarias de las empresas o de los órganos de administración de las empresas que revistan forma jurídica de sociedad.

ARTÍCULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio Colectivo sustituye a cualquier otro texto de igual rango existente con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, que será independientemente del momento de su publicación, en el momento de su firma.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se establece desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2028, sin perjuicio de los períodos de vigencia concreta pactados para determinadas materias que se indican en el propio texto convencional.

A efectos salariales tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

ARTÍCULO 5. DENUNCIA Y PRÓRROGA DEL CONVENIO

Las partes acuerdan que, a la finalización del plazo de vigencia acordado, el Convenio queda denunciado automáticamente.

A la finalización de su vigencia el convenio continuará siendo de obligado cumplimiento, en las condiciones establecidas en su último día de vigencia, hasta tanto no se negocie un nuevo texto, quedando en tal caso prorrogado tácitamente de manera sucesiva por períodos anuales.

Este sistema de prórroga tácita y sucesiva no será de aplicación a las condiciones económicas que permanecerán invariables con las vigentes a 31 de diciembre de 2028 hasta tanto no se negocie un nuevo convenio colectivo.

Las partes se comprometen a iniciar, a partir del mes de junio de 2028, reuniones para planificar los trabajos previos a la negociación del convenio colectivo que haya de sustituir a éste a la finalización del plazo de vigencia previsto.



ARTÍCULO 6. GARANTÍAS PERSONALES, LEGISLACIÓN APLICABLE, EFICACIA, VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD.

Art. 6.1 Garantías personales.

Todas las estipulaciones establecidas en este Convenio tienen la condición de mínimos, por lo que los acuerdos y pactos individuales formalizados con las empresas a la entrada en vigor de este Convenio que impliquen condiciones más beneficiosas para la persona trabajadora serán respetadas en su integridad.

Art. 6.2 Legislación aplicable.

En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto tanto en la legislación general como en la específica sectorial en el orden social.

De manera especial, se estará a lo dispuesto en las siguientes normas:

- Vigente Estatuto de los Trabajadores
- R.D. 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, BOE número 230, de 26/09/1995
- Directiva 2002/15/CE, DOUE número 80, de 23/03/2002

De manera específica, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías, publicado en el Boletín Oficial del Estado de 29 de marzo de 2012.

Cualquier referencia realizada en el presente texto al II Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías, publicado en el "Boletín Oficial del Estado" de 29 de marzo de 2012. se entenderá realizada al posible Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías que lo sustituya durante la vigencia del presente convenio colectivo.

Art. 6.3. Eficacia.

Las materias aquí tratadas serán de aplicación obligatoria e inmediata, sin necesidad de que sean incorporadas en los Convenios Colectivos de ámbito inferior -incluidos los Convenios de empresa- que no contengan regulación propia sobre estas materias, no siendo posible ulterior negociación sobre las materias contenidas en el presente Acuerdo al haber quedado agotadas en este ámbito provincial salvo que impliquen una mejora sobre el mismo.

Art. 6.4. Vinculación a la totalidad.

Las condiciones pactadas en este convenio colectivo constituyen un todo orgánico e indivisible y, a los efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual.



El presente convenio colectivo constituye un todo único e indivisible, y plasma los intereses de las partes sobre las materias que incluye, siendo fruto de una mutua renuncia a los intereses particulares en aras a la consecución de un objetivo superior común, cual es la regulación armónica y equilibrada de las materias que contempla. De ahí que si, por sentencia judicial firme o resolución administrativa de igual carácter, alguna parte, artículo o aspecto esencial del mismo fuera declarado nulo o contrario a Derecho, perderá el convenio colectivo la eficacia en su totalidad.

Las partes legitimadas iniciaran en el término de los 30 días siguientes a tal declaración de nulidad o ilegalidad, o en el plazo de subsanación fijado por la Administración Laboral las conversaciones necesarias para solucionar los defectos observados, si no tuvieran el carácter de insubsanables.

Las conversaciones que mantengan las partes tendentes a subsanar el vicio de nulidad o ilegalidad puestos de manifiesto en el correspondiente expediente se desarrollarán durante el plazo máximo de tres meses a contar desde la fecha en que les sea notificada por resolución judicial. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar acuerdo alguno, salvo acuerdo entre las partes, el presente convenio colectivo perderá la eficacia en su totalidad. En tanto no transcurra dicho plazo se mantendrá provisionalmente vigente el contenido del convenio colectivo no afectado por la resolución judicial que declare la nulidad o ilegalidad.

CAPÍTULO 2. ORGANIZACIÓN Y CLASIFICACIÓN

ARTÍCULO 7. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Corresponde a la Dirección de la empresa, la facultad de organizar el trabajo.

Las modificaciones de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras deberán, en su caso, ser previamente acordadas con la representación legal de aquéllas y, para el supuesto de no acuerdo, se seguirá el procedimiento legalmente establecido.

ARTÍCULO 8. CENSO LABORAL.

Las empresas darán a conocer en el primer trimestre de cada año, así como en el último trimestre de vigencia del Convenio Colectivo, el censo de personas trabajadoras de las mismas, señalándose en el mismo el grupo y nivel profesional, antigüedad y tipo de contratación.

ARTÍCULO 9. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.

La clasificación profesional, en las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, será la que se determina en este artículo. Todas las personas trabajadoras estarán clasificadas en el correspondiente grupo profesional y nivel.



Las personas trabajadoras que ingresen en las empresas deberán tener el correspondiente contrato de trabajo supervisado por los organismos competentes, en los casos en que resulte preceptivo. Las empresas deberán entregar copia del mismo a las personas trabajadoras, donde se especificarán las condiciones de trabajo.

El Comité de Empresa, o las personas Delegadas Sindicales, podrán acceder, de la forma legalmente prevista, a las copias de los contratos que se suscriban, con la simple comunicación de su petición, haciéndoseles entrega de los mismos.

Las personas trabajadoras, previo a la firma del contrato y de la actividad laboral, podrán solicitar la supervisión del mismo por sus representantes legales.

Art. 9.1. Clasificación profesional.

El personal de las empresas deberá estar encuadrado, en base a las funciones que desarrolle, en los siguientes grupos y niveles profesionales:

Nivel	GRUPO I (Personal de Administración)
1	Titulada de grado superior
2	Jefatura de Administración
3	Oficial de 1ª de Administración
4	Oficial de 2ª de Administración
5	Auxiliar de Administración
6	Ordenanza
Nivel	GRUPO II (Personal de Movimiento)
7	Responsable de Tráfico
8	Gruista
9	Elevadorista



10	Capataz de Mudanzas
11	Personal de conducción de vehículos pesados articulados de mercancías peligrosas (MP)
12	Personal de conducción de vehículos pesados articulados
13	Maquinista Tractorista
14	Personal de conducción de 1ª
15	Personal de conducción de 2ª
16	Personal de conducción de reparto de 1ª
17	Personal de conducción de reparto de 2ª
18	Jefatura de equipo de mudanzas
19	Personal de conducción de mudanzas
20	Especialista en manejo de carretilla
21	Personal de peonaje
Nivel	GRUPO III (Personal de Logística)
22	Responsable de almacén
23	Moza/o especializada carretillera
24	Ayudante o moza/o especializada
Nivel	GRUPO IV (Personal de Mantenimiento)
25	Oficial de 1ª de mecánica
26	Oficial de 2ª de mecánica
27	Oficial de 3ª de mecánica
28	Oficial 1ª de chapa
29	Oficial 2ª de chapa y mantenimiento
30	Oficial 1ª de pintura
31	Oficial 2ª de pintura y mantenimiento
32	Oficial 1ª de electricidad
33	Oficial 2ª de electricidad y mantenimiento
Nivel	GRUPO V (Personal de Servicios Auxiliares)
34	Personal de control
35	Personal de limpieza



Art. 9.2. Descripción de grupos y niveles profesionales.

La clasificación y funciones del personal anteriormente reseñado, por los diferentes grupos, serán los que a continuación se señalan.

GRUPO I. Personal de Administración

Titulada universitaria. Es la persona trabajadora que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere una titulación universitaria de Doctorado, Master, Grado o equivalente, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

Jefatura de Sección de Administración. Es la persona trabajadora que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia de la Dirección de la misma, si la hubiere.

Oficial de 1º de Administración. Es la persona trabajadora que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

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

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

Auxiliar de Administración. Es la persona trabajadora que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.



Ordenanza. Pertenecen a este nivel aquellas personas trabajadoras que, bajo las órdenes de la Jefatura de Administración o de otros niveles superiores designados por la empresa, realicen funciones de ingresos, conformación y cobro de talones, entrega y cobro de facturas, servicio de mensajería o valija interna de la empresa o aquellas otras labores de similares características.

GRUPO II. Personal de movimiento

Responsable de tráfico. Pertenecen a la presente categoría aquella persona trabajadora que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios, distribuyendo al personal, material y las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

Gruista. Es aquella persona trabajadora que, estando en posesión de carné reglamentario, tiene la obligación de conducir y manipular grúas autopropulsadas ayudando a las reparaciones de la misma, siendo el responsable del vehículo.

Elevadorista. Es aquella persona trabajadora que, poseyendo las autorizaciones legales para ello tiene la obligación de conducir y manipular elevadores de más de 10 toneladas ayudando a las reparaciones del mismo, siendo la persona responsable del vehículo.

Personal de conducción de vehículos pesados articulados. Es aquella persona trabajadora que, poseyendo el carnet reglamentario, tiene la obligación de conducir cualquier vehículo trompo o con móvil, con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de servicio de la empresa, manipular sus accesorios, subir y bajar las patas, ayudar a las reparaciones del mismo, dirigir el acondicionamiento de la carga y responderá de la misma si durante el viaje no se encomendará aquella a otra persona, siendo responsable del vehículo durante el servicio, dando si se le exigiere un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo y accesorios.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Personal de conducción de vehículos pesados articulados de mercancías peligrosas. Conductor de vehículo pesado articulado que debe tener la formación requerida para transportar mercancías peligrosas.

Cuando conduzca vehículos-cisterna articulados deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

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



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

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

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

Maquinista-tractorista. Es aquella persona trabajadora que, estando en posesión de los permisos administrativos exigibles en su caso, y de pericia contrastada, conduce y trabaja en maquinaria del tipo de excavadores, retroexcavadoras, apisonadoras, y cualquiera otra de construcción en actividades de esta naturaleza que pudieran desempeñarse por empresas de transportes.

Personal de conducción de 1ª. Es aquella persona trabajadora que, estando en posesión del carnet reglamentario, tiene la obligación de conducir cualquier vehículo, camión rígido, manipular sus accesorios, dirigir el acondicionamiento de la carga y responderá de la misma, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, dando si le exigiere un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo y accesorios.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Personal de conducción de 2ª. Es aquella persona trabajadora que, teniendo el carnet de conducir de clase B, tiene la obligación de conducir, según las necesidades de la empresa, vehículos que le autorice la legislación vigente, siendo responsable del mismo, dirigir el acondicionamiento de la carga y responderá de la misma, siendo el responsable del vehículo durante el servicio, dando si se le exigiere un parte diario por escrito del servicio efectuado y del estado del vehículo y accesorios.

Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios y en los tiempos que se fijen.

Personal de conducción de reparto de 1ª. Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos pesados no articulados. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de las mercancías, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía.



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

Personal de conducción de reparto de 2ª. Es la persona trabajadora que, aun estando en posesión de carnet de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros, teniendo idénticas obligaciones que el conductor de reparto de primera.

Jefatura de Equipo de mudanzas. En relación con un equipo de personas operarias o cuadrillas, de entre los que pueda dividirse la plantilla de la empresa, es la persona encargada 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 encargada de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende, incluyendo el transporte del personal de mudanzas hacia y desde los lugares de operaciones si así se le encomendara.

Personal de conducción de mudanzas. Además de las obligaciones específicas aplicables a los conductores, la persona trabajadora encargada de la conducción de un vehículo de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

Especialista en manejo de carretilla. Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de peonaje, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles, tanto en instalaciones propias de la empresa como desplazándose fuera de ellas.

El acceso a dicho nivel profesional requerirá que la persona trabajadora acredite estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad homologada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Personal de peonaje. Es aquella persona trabajadora cuya tarea solamente requiera la aportación de su esfuerzo muscular y de su atención, sin que se exija una destacada práctica o un reconocimiento previo. Efectuará la recogida y entrega de mercancías, ayudando al acondicionamiento de la carga estiba y desestiba, colaborando igualmente al mantenimiento de los vehículos y otras funciones de análogas características, todo ello tanto dentro de las instalaciones de la empresa como fuera de ellas.



GRUPO III. Personal de logística

Responsable de Almacén. Es la persona trabajadora responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

Moza/o especializada-carretillera: Es el trabajador que realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

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

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

Ayudante o Moza/o Especializada: Es la persona trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

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

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



GRUPO IV. Personal de mantenimiento

Oficial 1º de mecánica. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa para interpretar planos de detalles, realizan bajo su iniciativa cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2ª de mecánica. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que, con conocimiento teórico-práctico del oficio adquiridos en un aprendizaje acreditado o con larga práctica del mismo realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo entender los planos y croquis más elementales.

Oficial 3º de mecánica. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que, con conocimientos generales del oficio y previa prueba, puedan realizar los trabajos más elementales con rendimientos correctos.

Oficial 1º de chapa. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa para interpretar planos de detalles, realizan bajo su iniciativa de cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2º de chapa y mantenimiento. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que, con conocimientos generales del oficio realizan los trabajos propios del mismo, así como cualquier otra labor de mantenimiento del vehículo y otras funciones de análogas características.

Oficial 1º de pintura. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa, realizan bajo su iniciativa cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2º de pintura y mantenimiento. Se incluye en esta categoría a aquella persona trabajadora que con conocimientos generales del oficio realizan los trabajos propios del mismo, así como cualquier otra labor de mantenimiento del vehículo y otras funciones de análogas características.

Oficial 1º de electricidad. Se incluye esta categoría a aquella persona trabajadora que, con total dominio de su oficio y con la capacidad técnica precisa, realizan bajo su iniciativa cualquier tipo de labores específicas.

Oficial 2º electricidad y mantenimiento. Se incluye esta categoría a aquella persona trabajadora que, con conocimientos generares del oficio realizan los trabajos propios del mismo, así como cualquier otra labor de mantenimiento del vehículo y otras funciones de análogas características.



GRUPO V. Personal servicios auxiliares

Personal de control. Es aquella persona trabajadora que tiene a su cargo el control de accesos y estado general de los talleres, garajes, oficinas, estaciones u otros locales de la empresa en turnos, tanto de día como de noche, cursando las partes correspondientes a las posibles incidencias.

Personal de limpieza y mantenimiento. Realiza la limpieza de las oficinas u otras dependencias de la empresa en analogía al personal de servicios domésticos.

Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

ARTÍCULO 10. ASIMILACIÓN SALARIAL DE LAS CATEGORÍAS NO RECOGIDAS

Para todos aquellos niveles profesionales no recogidos en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera a nivel nacional, asimilándose en cuanto a niveles salariales con las categorías especificadas en el presente convenio colectivo a tenor de las funciones y responsabilidades descritas en las categorías no enunciadas.

ARTÍCULO 11. TRABAJOS DE SUPERIOR E INFERIOR CATEGORÍA

Entendiendo necesario la polivalencia entre las funciones a desempeñar por las personas trabajadoras, dada las características estructurales del sector y la clasificación profesional descrita en el Artículo 9, las partes firmantes del presente Convenio acuerdan establecer lo siguiente:

1º. Las empresas vendrán obligadas a otorgar el nivel profesional correspondiente a aquellas personas trabajadoras que habitualmente, con anterioridad al presente Convenio Colectivo y, a satisfacción de la empresa, vinieran desarrollando las funciones que en dicho nivel se expresan.

2º. Cuando, por necesidad de la empresa, se requiera que la persona trabajadora realice funciones correspondientes a un nivel profesional inferior al reconocido, ésta vendrá obligada a realizarlas, si bien, tendrá derecho a percibir la remuneración correspondiente al nivel profesional que ostenta, no pudiéndose en ningún caso asignársele funciones correspondientes a más de dos niveles inferiores al que se tiene reconocido, entendiéndose en todo caso que sea por el tiempo imprescindible y hasta que desaparezca la causa objetiva que motiva la movilidad.

3º. Cuando, por necesidades de la empresa, ésta requiera los servicios de la persona trabajadora para realizar funciones de un nivel profesional superior al que tiene reconocido, cuando legalmente esté capacitada para ello, vendrá obligada a realizarlas, percibiendo por el servicio



la diferencia retributiva entre el nivel que tenga reconocido y el nivel profesional al que corresponda la función que efectivamente realice.

4º. La persona trabajadora que realice funciones de nivel superior al que correspondan al nivel profesional que tuviera reconocido por un período superior a 130 días laborales durante un año o 160 días laborales durante dos años, puede reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación profesional adecuada.

5º. La empresa que se vea en la necesidad de incrementar su plantilla en un determinado nivel profesional tendrá en cuenta la promoción preferente de personas trabajadoras de plantilla que, estando encuadradas en un nivel inferior, hayan desarrollado a satisfacción de la empresa labores de ese nivel.

CAPÍTULO 3. CONTRATACIÓN

ARTÍCULO 12. CONTRATACIÓN.

Las personas trabajadoras que ingresen en las empresas deben percibir como mínimo el salario previsto en este Convenio Colectivo para cada nivel y grupo profesional, salvaguardando los efectos de la modalidad contractual y el régimen legal con que se haya producido su contratación, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condición de la contratación.

Todos los contratos se ajustarán a la normativa vigente en materia de desconexión digital.

Art. 12.1. Comunicación de contratación a la RLT.

Las empresas entregarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras, una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito. Sobre estos contratos se establece el deber de notificación a la Representación Legal de las Personas Trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del DNI, el domicilio, el estado civil y cualquier otro estrictamente personal, de acuerdo con la normativa aplicable en materia de protección de datos de carácter personal, tanto en la legislación específica como en la sectorial.

Art. 12.2. Notificación de prórrogas y denuncias.

Las empresas notificarán a la Representación Legal de las Personas Trabajadoras las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el apartado 14.1, así como las denuncias correspondientes a los mismos en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.



Art. 12.3. Deber de confidencialidad.

Las organizaciones sindicales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional, no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento, haciéndose responsables desde su recepción del cumplimiento de la normativa sobre protección de datos.

Art. 12.4. Conversión a contrato indefinido.

Durante la vigencia del presente convenio colectivo las empresas podrán hacer uso de la posibilidad de convertir en indefinidos los contratos de duración determinada acogiéndose al sistema de bonificaciones establecidas por la normativa vigente en el momento de la conversión.

Art. 12.5. Período de prueba.

El período de prueba se pacta de la siguiente forma, sin perjuicio a las previsiones legales que, a estos efectos, se establezcan para las distintas modalidades de contratación:

Grupo 1	Personal de administración	6 meses
Grupo 2	Personal de movimiento	2 meses
Grupo 3	Personal de logística	2 meses
Grupo 4	Personal de talleres	2 meses
Grupo 5	Personal auxiliar	2 meses

Art. 12.6. Modalidad de contratación fijo discontinuo.

El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato fijo-discontinuo podrá concertarse para el desarrollo de trabajos consistentes en la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa.

Conforme a lo establecido en el artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores, atendiendo a las peculiaridades de la actividad, como es el transporte de mercancías por carretera, se pacta de manera expresa la posibilidad de celebrar esta clase de contratos a jornada parcial.



Esto significa que durante el periodo de actividad se puede prestar servicios a tiempo parcial.

Art. 12.7. Llamamiento de personal fijo discontinuo.

a) Cuando se trate de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas sin continuidad anual, las personas trabajadoras que realicen tal actividad deberán ser llamados siempre sean necesarios sus servicios y tendrán la consideración de personal de trabajo fijo.

b) El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada nivel profesional.

La notificación de la interrupción del período de actividad se realizará en el orden inverso, es decir, comenzando por el personal con menor antigüedad desde su fecha de ingreso en la empresa, dentro de cada nivel profesional.

c) Los llamamientos se llevarán a cabo con antelación adecuada y suficiente, procurando que el llamamiento se realice con 15 días naturales de anticipación a la incorporación al servicio, salvo que por circunstancias ajenas a la empresa transportista deba realizarse el llamamiento con una antelación inferior.

d) La empresa pondrá a disposición del Comité de Empresa, o personas Delegadas Sindicales, el censo de personal fijo discontinuo incluyendo la información sobre los llamamientos.

Art. 12.8. Contrato de duración determinada.

Cabrá el uso del contrato de duración determinada en todos los supuestos recogidos en la legislación vigente y en este convenio colectivo que puedan encuadrarse en la normativa reguladora de esta modalidad de contrato laboral, en especial los relativos a:

- Sustitución de persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Completar jornada reducida de otra persona trabajadora de la empresa.
- Sustitución de otra persona trabajadora de la empresa con reducción de jornada acumulada.
- Cobertura temporal de puesto de trabajo durante proceso de selección o promoción.
- Jubilación anticipada o parcial.

Podrá utilizarse el contrato de duración determinada tanto a jornada completa como a jornada parcial.



12.9. Incorporación de nuevas modalidades contractuales.

Las novedades que en materia de contratación laboral pudieran ir entrando en vigor tendrán aplicabilidad directa en todos sus términos al ámbito regulado por el presente convenio colectivo.

CAPÍTULO 4. JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS

ARTÍCULO 13. JORNADA LABORAL

Art. 13.1. Jornada anual.

La jornada anual ordinaria será de 1.826 horas con 27 minutos.

Art. 13.2. Jornada semanal.

La jornada semanal será la desarrollada dentro del período de una semana ordinaria de siete días naturales.

Art. 13.2 a) Jornada semanal ordinaria general.

La jornada ordinaria semanal para todas las personas trabajadoras será de 40 horas. Cualquier modificación legal en materia de reducción de jornada de trabajo, será de inmediata aplicación al presente convenio.

Art. 13.2 b) Extensión de jornada para las personas trabajadoras encuadradas en el Grupo 2 (Personal de movimiento) de la clasificación profesional.

Para el personal de movimiento, y dentro del marco de la legislación vigente en materia de jornadas especiales, se establecen 3 tipos de horas de trabajo semanal, según la siguiente tabla:

Tipo de hora	Cantidad máxima semanal	Exigibilidad	Valor
Horas Ordinaria	40	Obligatorias	Hora Ordinaria
Horas Presencia	8	Sistema de adscripción por lista de voluntarios	Hora Ordinaria
Horas de ampliación	2,5	Sistema de adscripción voluntaria	Equivalente al de la Hora Extraordinaria

La suma de todas las clases de horas anteriores no podrá superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo bisemanal.



Horas de ampliación:

Las “horas de ampliación” reflejadas en el art. 13.2, b), tendrán la consideración de horas de presencia y solo serán aplicables en el supuesto de que la legislación reduzca la jornada semanal ordinaria prevista en el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores.

El cómputo anual de horas extraordinarias quedaría al margen de la regulación de extensión de jornada descrita.

En una semana natural no se podrán superar las 52 horas, incluyendo las horas extraordinarias.

Calendario de bloques de cómputo bisemanal de jornada.

Se establece un calendario anual en el que se establecen las fechas de comienzo y finalización de los períodos bisemanales para el cómputo de la jornada semanal.

En estos periodos bisemanales la jornada ordinaria no podrá exceder de 96 horas.



Semanas	AÑO 2024		Semanas	AÑO 2025	
	Comienzo	Fin		Comienzo	Fin
1 a 2	01/01/2024	14/01/2024	1 a 2	30/12/2024	12/01/2025
3 a 4	15/01/2024	28/01/2024	3 a 4	13/01/2025	26/01/2025
5 a 6	29/01/2024	11/02/2024	5 a 6	27/01/2025	09/02/2025
7 a 8	12/02/2024	25/02/2024	7 a 8	10/02/2025	23/02/2025
9 a 10	26/02/2024	10/03/2024	9 a 10	24/02/2025	09/03/2025
11 a 12	11/03/2024	24/03/2024	11 a 12	10/03/2025	23/03/2025
13 a 14	25/03/2024	07/04/2024	13 a 14	24/03/2025	06/04/2025
15 a 16	08/04/2024	21/04/2024	15 a 16	07/04/2025	20/04/2025
17 a 18	22/04/2024	05/05/2024	17 a 18	21/04/2025	04/05/2025
19 a 20	06/05/2024	19/05/2024	19 a 20	05/05/2025	18/05/2025
21 a 22	20/05/2024	02/06/2024	21 a 22	19/05/2025	01/06/2025
23 a 24	03/06/2024	16/06/2024	23 a 24	02/06/2025	15/06/2025
25 a 26	17/06/2024	30/06/2024	25 a 26	16/06/2025	29/06/2025
27 a 28	01/07/2024	14/07/2024	27 a 28	30/06/2025	13/07/2025
29 a 30	15/07/2024	28/07/2024	29 a 30	14/07/2025	27/07/2025
31 a 32	29/07/2024	11/08/2024	31 a 32	28/07/2025	10/08/2025

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



33 a 34	12/08/2024	25/08/2024	33 a 34	11/08/2025	24/08/2025
35 a 36	26/08/2024	08/09/2024	35 a 36	25/08/2025	07/09/2025
37 a 38	09/09/2024	22/09/2024	37 a 38	08/09/2025	21/09/2025
39 a 40	23/09/2024	06/10/2024	39 a 40	22/09/2025	05/10/2025
41 a 42	07/10/2024	20/10/2024	41 a 42	06/10/2025	19/10/2025
43 a 44	21/10/2024	03/11/2024	43 a 44	20/10/2025	02/11/2025
45 a 46	04/11/2024	17/11/2024	45 a 46	03/11/2025	16/11/2025
47 a 48	18/11/2024	01/12/2024	47 a 48	17/11/2025	30/11/2025
49 a 50	02/12/2024	15/12/2024	49 a 50	01/12/2025	14/12/2025
51 a 52	16/12/2024	29/12/2024	51 a 52	15/12/2025	28/12/2025
	AÑO 2026			AÑO 2027	
Semanas	Comienzo	Fin	Semanas	Comienzo	Fin
1 a 2	29/12/2025	11/01/2026	1 a 2	28/12/2026	10/01/2027
3 a 4	12/01/2026	25/01/2026	3 a 4	11/01/2027	24/01/2027
5 a 6	26/01/2026	08/02/2026	5 a 6	25/01/2027	07/02/2027
7 a 8	09/02/2026	22/02/2026	7 a 8	08/02/2027	21/02/2027
9 a 10	23/02/2026	08/03/2026	9 a 10	22/02/2027	07/03/2027
11 a 12	09/03/2026	22/03/2026	11 a 12	08/03/2027	21/03/2027
13 a 14	23/03/2026	05/04/2026	13 a 14	22/03/2027	04/04/2027
15 a 16	06/04/2026	19/04/2026	15 a 16	05/04/2027	18/04/2027
17 a 18	20/04/2026	03/05/2026	17 a 18	19/04/2027	02/05/2027
19 a 20	04/05/2026	17/05/2026	19 a 20	03/05/2027	16/05/2027
21 a 22	18/05/2026	31/05/2026	21 a 22	17/05/2027	30/05/2027
23 a 24	01/06/2026	14/06/2026	23 a 24	31/05/2027	13/06/2027
25 a 26	15/06/2026	28/06/2026	25 a 26	14/06/2027	27/06/2027
27 a 28	29/06/2026	12/07/2026	27 a 28	28/06/2027	11/07/2027
29 a 30	13/07/2026	26/07/2026	29 a 30	12/07/2027	25/07/2027

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



31 a 32	27/07/2026	09/08/2026	31 a 32	26/07/2027	08/08/2027
33 a 34	10/08/2026	23/08/2026	33 a 34	09/08/2027	22/08/2027
35 a 36	24/08/2026	06/09/2026	35 a 36	23/08/2027	05/09/2027
37 a 38	07/09/2026	20/09/2026	37 a 38	06/09/2027	19/09/2027
39 a 40	21/09/2026	04/10/2026	39 a 40	20/09/2027	03/10/2027
41 a 42	05/10/2026	18/10/2026	41 a 42	04/10/2027	17/10/2027
43 a 44	19/10/2026	01/11/2026	43 a 44	18/10/2027	31/10/2027
45 a 46	02/11/2026	15/11/2026	45 a 46	01/11/2027	14/11/2027
47 a 48	16/11/2026	29/11/2026	47 a 48	15/11/2027	28/11/2027
49 a 50	30/11/2026	13/12/2026	49 a 50	29/11/2027	12/12/2027
51 a 52	14/12/2026	27/12/2026	51 a 52	13/12/2027	26/12/2027
	AÑO 2028			AÑO 2029	
Semanas	Comienzo	Fin	Semanas	Comienzo	Fin
1 a 2	27/12/2027	09/01/2028	1 a 2	25/12/2028	07/01/2029
3 a 4	10/01/2028	23/01/2028			
5 a 6	24/01/2028	06/02/2028			
7 a 8	07/02/2028	20/02/2028			
9 a 10	21/02/2028	05/03/2028			
11 a 12	06/03/2028	19/03/2028			
13 a 14	20/03/2028	02/04/2028			
15 a 16	03/04/2028	16/04/2028			
17 a 18	17/04/2028	30/04/2028			
19 a 20	01/05/2028	14/05/2028			
21 a 22	15/05/2028	28/05/2028			
23 a 24	29/05/2028	11/06/2028			
25 a 26	12/06/2028	25/06/2028			
27 a 28	26/06/2028	09/07/2028			

Este documento es copia literal del Anuncio en el Boletín Oficial reseñado en el encabezamiento de este archivo.



29 a 30	10/07/2028	23/07/2028
31 a 32	24/07/2028	06/08/2028
33 a 34	07/08/2028	20/08/2028
35 a 36	21/08/2028	03/09/2028
37 a 38	04/09/2028	17/09/2028
39 a 40	18/09/2028	01/10/2028
41 a 42	02/10/2028	15/10/2028
43 a 44	16/10/2028	29/10/2028
45 a 46	30/10/2028	12/11/2028
47 a 48	13/11/2028	26/11/2028
49 a 50	27/11/2028	10/12/2028
51 a 52	11/12/2028	24/12/2028

Hasta la renovación del presente Convenio Colectivo, las empresas continuarán calculando los bloques bisemanales consecutivamente por el mismo método de las tablas reflejadas en este artículo.

13.3. Jornada diaria.

El límite máximo de jornada diaria queda establecido en diez (10) horas, incluyendo las horas de trabajo efectivo y las de presencia o espera.

13.4. Jornada especial período navideño.

Los días 24 y 31 de diciembre y el 5 de enero la jornada laboral finalizará, con carácter general, a las 14:30 horas, teniendo derecho el personal de conducción al abono de la compensación por comida sin que se aplique en esas fechas el período de descanso para tal fin.

En el caso del personal que haya sido asignado a la prestación de servicios fuera de la isla habitual vendrá obligado a finalizar dicho servicio, aunque el retorno a su centro de trabajo se prolongue más allá de las 14:30 horas. En este supuesto operarán los derechos y obligaciones relacionados con el descanso para la comida en el modo ordinario.

13.5. Consideraciones generales sobre jornada.

El tiempo de trabajo efectivo se computará de modo que, al inicio y al finalizar la jornada diaria, la persona trabajadora esté en su puesto de trabajo.



Las horas de presencia descritas según los artículos 8 y 10 del R.D.1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, no se considerarán dentro de la Jornada de trabajo efectivo ni se computarán a efectos de límite de las horas extraordinarias, siendo su remuneración salarial de igual cuantía que a las horas ordinarias.

13.6. Cómputo y registro de horas de presencia y horas extraordinarias.

Las empresas entregarán a la persona trabajadora junto a su nómina de cada mes un registro mensual de jornada en el que se haga constar las horas de presencia, así como las horas extraordinarias realizadas en el mes anterior.

Las empresas podrán, a su criterio, establecer como mejora un sistema que permita el cómputo y abono de las horas de presencia y las horas extraordinarias en la nómina correspondiente al mismo mes de su realización, aunque para ello se acojan a liquidaciones parciales de estos conceptos en el mes en curso y las cantidades restantes se liquiden en la nómina del mes posterior.

ART. 14. RÉGIMEN DE AMPLIACIÓN JORNADA.

El personal de movimiento podrá incorporarse mensualmente a una lista para estar disponible, bien voluntariamente o por adscripción obligatoria, en los términos regulados en el artículo 14.1.

Art. 14.1. Lista de personas voluntarias.

La adscripción a estas listas se hará mensualmente (por meses naturales) de manera voluntaria por el personal de movimiento, pudiendo, no obstante, solicitar la baja en este concepto para el mes siguiente con al menos 48 horas de antelación.

La empresa pondrá a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras la lista de las personas voluntarias adscritas de cada mes.

Igualmente deberá tenerse a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras el listado de las que resulten obligadas a estar adscritas a este concepto, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.2 siguiente.

Art. 14.2. Limitaciones a la asignación de disponibilidad.

Sólo en el caso de que no haya personas trabajadoras voluntarias suficientes, adscritas conforme a lo establecido en art. 14.1, la empresa podrá incluir en la lista y asignar servicios que supongan la realización de horas de presencia a las personas trabajadoras siguientes:

a) En primer lugar, a personas trabajadoras que hayan estado apuntadas como voluntarias en las listas del mes inmediatamente anterior.



b) A continuación, y sucesivamente, a personas trabajadoras que hayan estado apuntadas como voluntarias en el segundo, tercer y cuarto mes inmediatamente anterior, por este orden.

Las listas de personas trabajadoras voluntarias y obligatorias constituirán un único documento en el que aparecerán claramente diferenciadas las dos naturalezas de adscripción de servicios, esto es, voluntarias y obligatorias.

Bajo ningún concepto se podrá incluir en la lista ni asignar servicios que superen la “jornada ordinaria” del artículo 13 a aquella persona trabajadora que en los últimos cuatro meses no se haya apuntado de forma voluntaria a estas listas mensuales.

ARTÍCULO 15. CUADRANTES DE SERVICIOS.

Las empresas expondrán los cuadrantes de vacaciones y las libranzas semanales en los centros de trabajo, los cuales estarán visados por el Comité de Empresa o por la persona Delegada Sindical, si la hubiere.

ARTÍCULO 16. DESCANSOS.

Art. 16.1. Régimen de jornada diaria

De trabajarse en jornada partida habrá entre ambas dos horas de descanso, salvo lo previsto en el artículo 30 para el personal de movimiento del Grupo II.

Si se contemplara la realización de jornada continuada se dispondrá de un descanso de quince minutos, considerando a todos los efectos como jornada efectiva de trabajo.

Art. 16.2. Descanso entre jornadas

Las personas trabajadoras disfrutarán de un descanso entre jornadas de 12 horas pudiéndose reducir el mismo hasta 11 horas compensables dentro de la misma semana.

Art. 16.3. Descanso semanal

Todas las personas trabajadoras tendrán derecho a un descanso semanal de al menos un día y medio ininterrumpidos siendo éstos, preferentemente, la tarde del sábado y el domingo, sin perjuicio del respeto de aquellas condiciones ya establecidas en determinadas empresas, a fin de que todas las personas trabajadoras disfruten del mismo número de sábados libres, siempre y cuando no coincida con período punta de la actividad.

Se establecerán turnos rotativos entre el personal de cada categoría para responder del mantenimiento de los vehículos, servicios o eventualidades que pudiera existir en dicho día.



Art. 16.4. Preaviso del descanso semanal.

Los descansos semanales deberán ser preavisados por las empresas con una periodicidad al menos mensual.

ARTÍCULO 17. VACACIONES

La duración de las vacaciones anuales retribuidas será de 30 días naturales, independiente del nivel profesional de la persona trabajadora.

Las personas trabajadoras disfrutarán de un día más de vacaciones por cada ocho años de antigüedad, con un tope máximo de 33 días. El período de disfrute será continuado salvo pacto de contrario.

La dirección de la empresa, de mutuo acuerdo con los representantes de las personas trabajadoras, hará la planificación de las vacaciones, estableciéndose la fecha de disfrute en turnos de rotación anual, que será publicada en el mes de octubre del año anterior.

La salida de vacaciones se realizará cualquier día que no coincida con los de descanso de la persona trabajadora.

La persona trabajadora deberá conocer la fecha que le corresponda dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute.

Para los que no hayan cumplido un año de antigüedad en la empresa, se prorrateará en razón al tiempo trabajado.

En ningún caso las vacaciones podrán ser compensadas en metálico.

ARTÍCULO 18. PERMISOS Y LICENCIAS

1. Este artículo regula el régimen de permisos y licencias aplicable al presente convenio colectivo.

2. Cualquier mejora que pudiera derivarse en esta materia de la publicación de normativa posterior a la entrada en vigor de este convenio se entenderá directamente aplicable al mismo.

3. La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.

b) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta



el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. Estos días serán laborables y se podrán disfrutar de manera continuada o discontinua.

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

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

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

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras 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.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

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

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

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



En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad.

Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento.

Esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos.

Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de



conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y la persona trabajadora sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

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

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

9. La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



ARTÍCULO 19. PROTECCIÓN AL EMBARAZO Y A LA MATERNIDAD.

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En el supuesto de monoparentalidad, por existir una única persona progenitora, el periodo de suspensión será de treinta y dos semanas.

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

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

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

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

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



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

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

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de diecinueve 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 los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

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

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho



trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados 4 y 5 tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada una de las personas progenitoras. 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 haber una única persona progenitora, esta podrá disfrutar de las ampliaciones completas previstas en este apartado para el caso de familias con dos personas progenitoras.

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por parto o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

En el supuesto previsto en el artículo 45.1.n) del Estatuto de los Trabajadores, el periodo de suspensión tendrá una duración inicial que no podrá exceder de seis meses, salvo que de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima requiriese la continuidad de la suspensión. En este caso, el juez podrá prorrogar la suspensión por periodos de tres meses, con un máximo de dieciocho meses.

Las personas trabajadoras 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 refieren los apartados de este artículo.

ARTÍCULO 20. 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. La persona trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por la misma persona trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria.



3. Las personas trabajadoras 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, las personas trabajadoras para atender al cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y por afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, 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 las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento debidamente motivadas por escrito debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación. 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 la persona trabajadora 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 la empresa, 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.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.



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

5. La persona trabajadora 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.

ARTÍCULO 21. JUBILACIÓN.

Art. 21.1. Jubilación anticipada y/o parcial.

Aquellas personas trabajadoras que opten por acogerse de forma voluntaria a la jubilación anticipada o a la jubilación parcial, obtendrán la colaboración de la empresa, aceptando la solicitud de jubilación de la persona trabajadora.

En los casos de jubilación anticipada la empresa realizará contratos para la sustitución y en los casos de jubilación parcial la empresa realizará los para el relevo correspondientes para que personas trabajadoras puedan acogerse a este tipo de jubilación.

En la medida en que la legislación vigente en cada momento lo permita, toda persona trabajadora que lo desee tiene el derecho, pero no la obligación, a la jubilación parcial y/o anticipada.

Una vez se decida a ejercer dicho derecho deberá solicitarlo mediante comunicación fehaciente a la empresa con tres meses de antelación, con el fin de poder adaptar a la empresa a la nueva situación.

Como medida de incentivo a la contratación y en relación con la política de fomento de empleo estable prevista en este artículo, esta solicitud conllevará implícitamente la obligación de la persona trabajadora de pasar a la situación de jubilación completa y total a la edad de jubilación mínima ordinaria establecida por la legislación vigente, renunciando expresamente a la prolongación de su vida laboral en la empresa, dándose por tanto por resuelta la relación contractual con la misma, sin derecho a indemnización, con efectos del momento en que cumpla la edad mínima prevista legalmente para la jubilación ordinaria.

Las empresas se obligan a la aceptación de la solicitud formalizando el correspondiente contrato a tiempo parcial de la persona trabajadora que se jubila, que se simultaneará con el correspondiente contrato de duración determinada para su relevo, siempre que reúna las condiciones generales para acceder a la pensión de jubilación de la Seguridad Social, con excepción de la edad y que además dicha solicitud de jubilación parcial se realice por una reducción de la jornada de trabajo y de su salario comprendidos en las tablas oficiales



reguladoras de la proporción entre la jornada residual a la que queda obligada realizar la persona trabajadora y la parte correspondiente a la jubilación.

La aplicación de este régimen se ejecutará mediante la aplicación de las previsiones contenidas en la legislación vigente en materias de jubilación y contratación:

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, teniendo en cuenta las particularidades contempladas en el apartado 5 de la Disposición Transitoria 4ª.
- Real Decreto-ley 2/2023, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- Demás normativa que sea de aplicación.

Las tablas de correlación entre el año de jubilación, edad y períodos de cotización de la persona trabajadora serán las establecidas en la legislación vigente durante la vigencia del convenio para el acceso a la jubilación anticipada parcial.

Para el supuesto de jubilación parcial anticipada el trabajador podrá prestar el trabajo correspondiente al porcentaje de jornada de los años que le falten para alcanzar la jubilación total definitiva de modo acumulado sucesivo en el primer año de disfrute de este derecho, abonándole la empresa la remuneración correspondiente y cotizando por dicho concepto a la Seguridad Social.

Art. 21.2. Fomento de la jubilación.

1. Según lo establecido por la Disposición Adicional 10ª del R.D.L. 2/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece la posibilidad de que las empresas extingan el contrato de trabajo por jubilación de la persona trabajadora con una edad igual o superior a 68 años, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

- a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) La medida se vincula, como objetivo coherente de política de empleo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una nueva persona trabajadora.



2. Excepcionalmente, con el objetivo de alcanzar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres coadyuvando a superar la segregación ocupacional por género, el límite del apartado anterior podrá rebajarse hasta la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social cuando la tasa de ocupación de las mujeres trabajadoras por cuenta ajena afiliadas a la Seguridad Social en alguna de las actividades económicas correspondientes al ámbito funcional del convenio sea inferior al 20 por ciento de las personas ocupadas en las mismas.

Las actividades económicas que se tomarán como referencia para determinar el cumplimiento de esta condición estará definida por los códigos de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) en vigor en cada momento, incluidos en el ámbito del convenio aplicable según los datos facilitados al realizar su inscripción en el Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (REGCON), de conformidad con el artículo 6.2 y el anexo 1 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. La Administración de la Seguridad Social facilitará la tasa de ocupación de las trabajadoras respecto de la totalidad de trabajadores por cuenta ajena en cada una de las CNAE correspondientes en la fecha de constitución de la comisión negociadora del convenio.

La aplicación de esta excepción exigirá, además, el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.
- b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.



CAPÍTULO 5. RETRIBUCIONES, DIETAS Y SUPLIDOS

ARTÍCULO 22. SALARIO BASE.

Se establece por la jornada ordinaria pactada y consignada en el artículo 15 de este Convenio Colectivo el salario base consignado en la tabla salarial recogida en el Anexo, que se abonará con carácter mensual.

Igualmente, los gastos de manutención que en su caso puedan originársele al personal de movimiento, dentro de la isla donde esté residenciado su centro de trabajo, se consideran incorporados en las retribuciones pactadas, con la excepción de la compensación por comidas regulada en el artículo 33.

ARTÍCULO 23. VALOR DE LA HORA ORDINARIA, DE LA HORA DE PRESENCIA Y DE LA HORA DE AMPLIACIÓN DE JORNADA

Art. 23.1. Valor de la hora ordinaria.

El valor de la hora ordinaria de cada persona trabajadora se calculará dividiendo la remuneración anual correspondiente a su nivel profesional en la tabla salarial entre la jornada anual establecida en el artículo 13.

Art. 23.2. Valor de la hora de presencia y valor de la hora de ampliación.

Acerca del régimen de ampliación de jornada regulado en el artículo 14 en relación con el artículo 13.2, b) de este convenio colectivo, se establece un complemento salarial por horas de carácter variable para el personal de movimiento, que retribuye la prolongación de jornada que supere la "jornada semanal ordinaria general" regulada en el artículo 13.2, a) con los límites establecidos para la "jornada máxima semanal promedio", respetando en todo caso la jornada máxima diaria de 10 horas y la máxima semanal de 52 horas, todo ello siguiendo la regulación prevista en el artículo 13.

Este plus se abonará a aquellas personas trabajadoras que mensualmente se hayan incorporado a una lista para estar disponibles, bien voluntariamente o por adscripción obligatoria, en los términos regulados en el artículo 14.

Cada hora de presencia, 8 horas semanales, se abonarán al valor de hora ordinaria.

El valor de las horas de ampliación, 2,5 horas semanales, se abonarán al valor equivalente a la hora extraordinaria.



ARTÍCULO 24. ANTIGÜEDAD.

Las personas trabajadoras comprendidas en este convenio continuarán devengando el complemento de antigüedad hasta el 31 de diciembre de 2028 conforme a las estipulaciones de la tabla siguiente:

Las personas trabajadoras fijas comprendidas en este Convenio Colectivo disfrutarán como complemento personal de antigüedad de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, calculado sobre el salario base, consistente en:

Un 5% a los 3 años de antigüedad.

Un 7.5% a los 6 años de antigüedad.

Un 10% a los 10 años de antigüedad.

Un 15% a los 15 años de antigüedad.

Un 20% a los 20 años de antigüedad.

Un 25% a los 25 años de antigüedad.

Un 30% a los 30 años de antigüedad.

A partir del 01 de enero de 2029 quedará sin efecto para todas las personas trabajadoras el complemento de antigüedad. Se respetará a cada persona trabajadora la cantidad que hubiera venido cobrando en concepto de antigüedad a fecha de 31 de diciembre de 2028, como condición más beneficiosa, pasando a incorporarse en su nómina en un concepto consolidable, cotizable y no susceptible de compensación ni absorción denominado “Complemento ad personam”.

ARTÍCULO 25. PLUS DE TRANSPORTE

Para todos los grupos y niveles profesionales, y dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios desde su domicilio habitual hasta el centro de trabajo, se establece, en concepto de indemnización compensatoria, un Plus de Transporte en las cuantías brutas anuales y su distribución prorrateada mensual reflejadas en la tabla salarial anexa.

Este plus de transporte se devengará en las 12 mensualidades ordinarias.

ARTÍCULO 26. MANIPULACIÓN DE MERCANCÍAS PELIGROSAS

Se establecen unos pluses relacionados con la conducción y/o manipulación de mercancías peligrosas, para los niveles profesionales determinados los distintos apartados de este artículo, sobre aquellos servicios para los que sea exigible, según la legislación vigente, estar en posesión



de titulación, licencia o autorización administrativa destinada a la conducción y/o manipulación de mercancías peligrosas.

Estos pluses serán de aplicación mediante alguna de las modalidades que a continuación se describen como complemento de nivel, plus mensual o como plus por hora.

Todas las cantidades incluidas en el presente artículo tienen el carácter de universales, no sometidas por tanto a ningún tipo de incremento por antigüedad u otros conceptos.

A) Complemento de nivel MP.

Las personas trabajadoras encuadradas en el nivel profesional 11 del Grupo 2 de “personal de conducción de vehículos pesados articulados de mercancías peligrosas” cobrarán con carácter anual y permanente el plus mensual específico, identificado como “Complemento de nivel MP”, vinculado a su nivel profesional reflejado en la tabla salarial, en lugar del plus mensual genérico o los pluses por horas, definidos en los apartados B, C, D o E de este artículo.

Este complemento específico denominado “Complemento de nivel MP” se abonará en las doce mensualidades ordinarias.

B) “Plus mensual tipo B” por conducción de mercancías peligrosas:

Aplicable a los siguientes niveles profesionales.

Nivel	GRUPO II (Personal de movimiento)
12	Personal de conducción de vehículos pesados articulados
14	Personal de conducción de 1ª
15	Personal de conducción de 2ª
16	Personal de conducción de reparto de 1ª
17	Personal de conducción de reparto de 2ª

El personal encuadrado en los Grupos y niveles profesionales descritos en este apartado B) que, por necesidades del servicio, dediquen toda su actividad mensual a la realización exclusiva de prestación de servicios de conducción que impliquen transporte y manipulación de mercancías peligrosas, tendrán derecho a la percepción de un “Plus mensual tipo B” por conducción y manipulación de mercancías peligrosas en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa por cada mes efectivamente trabajado transportando dichas sustancias.

C) “Plus mensual tipo C” por manipulación de mercancías peligrosas.

Aplicable a los siguientes niveles profesionales.



Nivel	GRUPO II (Personal de movimiento)
20	Especialista en manejo de carretilla
21	Personal de peonaje
Nivel	GRUPO III (Personal de Logística)
23	Moza/o especializada carretillera
24	Ayudante o moza/o especializada

El personal encuadrado en los Grupos y niveles profesionales descritos en este apartado C) que, por necesidades del servicio, dediquen toda su actividad mensual a la realización exclusiva de prestación de servicios de manipulación de mercancías peligrosas, tendrán derecho a la percepción de un “Plus mensual tipo C” por manipulación de mercancías peligrosas en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa por cada mes efectivamente trabajado manipulando dichas sustancias.

D) “Plus por hora tipo D” por conducción de mercancías peligrosas:

Aplicable a los siguientes niveles profesionales.

Nivel	GRUPO II (Personal de movimiento)
12	Personal de conducción de vehículos pesados articulados
14	Personal de conducción de 1ª
15	Personal de conducción de 2ª
16	Personal de conducción de reparto de 1ª
17	Personal de conducción de reparto de 2ª

Aquellas personas trabajadoras encuadradas en los niveles profesionales señalados en este apartado D), que no se dediquen como actividad exclusiva durante todo el mes a la prestación de servicios de conducción que impliquen conducción y manipulación de mercancías peligrosas, pero que eventualmente realicen algún servicio de estas características, darán derecho a la percepción de un “Plus por hora tipo D” por conducción y manipulación de mercancías peligrosas en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa.

Esta retribución por horas no podrá superar, en ningún caso, la retribución prevista como “Plus mensual tipo B” por conducción y manipulación de mercancías peligrosas.



E) “Plus por hora tipo E” por manipulación de mercancías peligrosas.

Aplicable a los siguientes niveles profesionales.

Nivel	GRUPO II (Personal de movimiento)
20	Especialista en manejo de carretilla
21	Personal de peonaje
Nivel	GRUPO III (Personal de Logística)
23	Moza/o especializada carretillera
24	Ayudante o moza/o especializada

Aquellas personas trabajadoras encuadradas en los niveles profesionales señalados en este apartado E), que no se dediquen como actividad exclusiva durante todo el mes a la prestación de servicios de manipulación de mercancías peligrosas, pero que eventualmente realicen algún servicio de estas características, darán derecho a la percepción de un “Plus por hora tipo E” por manipulación de mercancías peligrosas en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa.

Esta retribución por horas no podrá superar, en ningún caso, la retribución prevista como “Plus mensual tipo C” por manipulación de mercancías peligrosas.

ARTÍCULO 27. PLUS POR UTILIZACIÓN DE BRAZOS ARTICULADOS NO AUTOPROPULSADOS (PLUMA)

Las personas trabajadoras que no tengan la categoría de gruista y de un modo no puntual realicen trabajos con brazos articulados no autopropulsados, con independencia de su fuerza o tipo recibirán un plus mensual de carácter universal por importe reflejado en la tabla salarial anexa.

Si se tratara de grúas autopropulsadas sería de aplicación lo dispuesto para trabajos de superior categoría.

Quedan exceptuados asimismo los servicios de arrastre portavehículos.

ARTÍCULO 28. PLUS POR SERVICIOS DE ARRASTRE PORTAVEHÍCULOS

Las personas trabajadoras que realicen su trabajo prestando este tipo de servicio, con independencia de la fuerza o tipo del vehículo manejado, recibirán un plus de carácter mensual en la cuantía reflejada en la tabla salarial anexa.



ARTÍCULO 29. COMPLEMENTO POR SÁBADOS TRABAJADOS

Las empresas abonarán a las personas trabajadoras la cantidad universal reflejada en la tabla salarial anexa por prestar voluntariamente su trabajo en aquellos sábados que según la costumbre de las empresas correspondan como día libre de las personas trabajadoras, sin perjuicio de percibir la remuneración que corresponda a las horas trabajadas.

No obstante, respecto de este punto las personas trabajadoras conservarán las condiciones más beneficiosas que pudieran venir disfrutando en sus respectivas empresas a la firma de este Convenio Colectivo.

ARTÍCULO 30. COMPENSACIÓN POR COMIDAS

1. Se establecen dos horas para el almuerzo del personal de movimiento del Grupo 2 de la clasificación profesional, que se encuentren prestando servicios en ruta fuera de la sede de la empresa. Estas dos horas para el almuerzo podrán ser asignadas por la empresa en la franja horaria que transcurre entre las 13:00 y las 16:00 horas.

2. Cuando por necesidades del servicio, la persona trabajadora del Grupo 2 no pueda disfrutar de las dos horas de almuerzo en la franja horaria indicada en el párrafo anterior, se considerará como comida en ruta y la empresa vendrá obligada a costear el almuerzo cuya cuantía se cifra en la tabla salarial anexa, reduciéndose a UNA HORA el tiempo de descanso por comida a que se refiere el artículo 12 de este Convenio Colectivo, considerándose esta hora como de presencia, remunerándose como hora ordinaria.

El abono de este concepto se hará según las cuantías recogidas en la tabla salarial anexa.

3. Para las jornadas de trabajo que comiencen a partir 14:00 no será de aplicación la obligación de los apartados 1 y 2 de este artículo. Esto será así sin perjuicio de que el trabajador conserve su derecho a disponer de dos horas para comer y de que, en caso de que la empresa lo requiera, podrá reducirse dicho descanso a una hora, considerándose esta hora como de presencia, remunerándose como hora ordinaria.

Todos los turnos comprendidos entre las 21:00 y las 06:00 horas estarán sometidos a la normativa reguladora del trabajo nocturno.

No obstante, se respetarán las condiciones personales más beneficiosas existentes con anterioridad a este acuerdo, para lo cual, en el plazo de treinta días a partir de la firma del Convenio, la representación de las personas trabajadoras, o éstas en su ausencia junto a la dirección de la empresa, dejarán establecidas las mismas.



ARTÍCULO 31. NOCTURNIDAD

El valor de las horas ordinarias o extraordinarias, efectuadas por las personas trabajadoras entre las 21:00 y las 06:00 horas, conllevarán un incremento retributivo de un 25%.

ARTÍCULO 32. HORAS EXTRAORDINARIAS

Cuando existan razones objetivas e inaplazables de realización de horas extraordinarias, éstas se realizarán de acuerdo a turnos rotativos.

El valor para la hora extra queda fijado en la tabla salarial anexa.

El personal de movimiento no realizará más prolongación de jornada ordinaria que las adicionales “horas de disponibilidad” y las “horas de ampliación” de jornada en los términos previstos en los artículos 15 y 16 del presente convenio, sin que esta limitación afecte a las horas extraordinarias.

ARTÍCULO 33. REALIZACIÓN DE TRABAJOS FUERA DE LA ISLA HABITUAL

Las empresas quedarán exoneradas de pagar cualquiera de los conceptos que se describen en este artículo, si la manutención de la persona trabajadora desplazada y el alojamiento no supusiera costo para la misma por realizarse directamente a cargo de la empresa, garantizándose el mínimo de calidad equivalente o similar a las cantidades estipuladas en este convenio colectivo.

No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la entrada en vigor del presente Convenio, estuvieran disfrutando las personas trabajadoras.

Art. 33.1. Trabajos fuera de la isla habitual

En el caso de realizarse servicios fuera de la isla donde habitualmente se prestan, se asignarán a las personas trabajadoras, de forma rotativa y entre aquellas que se presenten voluntarias, la realización de dichos servicios.

No obstante, en caso de no existir personas trabajadoras voluntarias, la empresa, de forma rotativa, designará a la persona trabajadora que estime conveniente, exceptuando supuestos en los que se requiera una especial cualificación por razón del material a manejar o por razón de las especificidades del trabajo a realizar.

En estos casos, tanto a bordo del buque como en lugar de destino, las empresas abonarán a las personas trabajadoras los gastos de desayuno, almuerzo y cena, que se realicen y que se justifiquen, hasta las cuantías máximas reflejadas en la tabla salarial anexa.



Art. 33.2. Pernoctación.

En caso de pernoctación fuera de la isla de origen, las empresas abonarán a las personas trabajadoras los gastos en concepto de alojamiento que efectivamente se realicen y que se justifiquen a la empresa, hasta las cuantías máximas reflejadas en la tabla salarial anexa.

La pernoctación fuera de la isla de origen se realizará, si es a bordo del buque, en camarote y si es en el lugar de destino, en un alojamiento digno.

Art. 33.3. Compensación por desplazamiento

En aquellos casos en que se produzca la pernoctación, las empresas abonarán a la persona trabajadora, como compensación por el desplazamiento, la cantidad por cada día que permanezca desplazado la cantidad reflejada en tal concepto en la tabla salarial anexa.

No obstante, se respetarán las condiciones más beneficiosas que, a la firma del presente Convenio Colectivo, estuvieran disfrutando las personas trabajadoras.

ARTÍCULO 34. ROPA DE TRABAJO

Las empresas afectadas por este Convenio facilitarán a las personas trabajadoras que la utilicen en servicio, dos prendas de trabajo al año, apropiadas a la naturaleza del trabajo que efectúe y de mutuo acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas facilitarán a las personas trabajadoras que no trabajen en ropa de calle o que trabajen en ropa de faena, y que estén en estado de gestación, vestimenta adecuada a su situación y apropiada a la naturaleza del trabajo que efectúen.

ARTÍCULO 35. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS

La persona trabajadora tiene derecho a TRES PAGAS EXTRAORDINARIAS al año: MARZO, JULIO y DICIEMBRE, que se abonarán los días 15 de los meses que corresponda en una cuantía equivalente al salario base mensual más antigüedad que corresponda.

ARTÍCULO 36. ACTUALIZACIONES SALARIALES.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá dentro del mes siguiente a la publicación del IPC canario índice general de cada año y aprobará la nueva tabla salarial de acuerdo con los incrementos pactados para cada año de vigencia del convenio colectivo.

Para cada uno de los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028 se aplicarán los siguientes criterios de actualización de la tabla salarial sobre la tabla vigente en el ejercicio anterior:



1º Aplicación de los índices previstos por el V Acuerdo Nacional para el Empleo y la Negociación Colectiva (BOE 31/05/2023), o el acuerdo equivalente que lo sustituya en cada momento de la vigencia de este convenio colectivo.

2º Las partes firmantes del presente convenio colectivo acuerdan añadir una cláusula adicional de garantía salarial, consistente en que el porcentaje de incremento aplicable para la actualización anual de la tabla salarial contenida en el Anexo 1 nunca podrá ser inferior al IPC canario, índice general, correspondiente al ejercicio anterior.

CAPÍTULO 6. MEJORAS SOCIALES

ARTÍCULO 37. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE

En caso de baja en el trabajo por Incapacidad Temporal (I.T.), las empresas completarán las prestaciones de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% de la suma del salario base más antigüedad y plus de transporte, en los siguientes casos:

Art. 37.1. Accidente de trabajo.

- I.T. por accidente de trabajo desde el día de la baja por una duración máxima de nueve meses desde la fecha del hecho causante.
- En caso de hospitalización, desde el día inicial y mientras dure la misma.

Art. 37.2. Enfermedad común o accidente no laboral.

- I. T por enfermedad común o accidente no laboral, a partir del 31º día a contar desde el día de la baja y con una duración máxima de cinco meses contados a partir de la fecha del hecho causante.

ARTÍCULO 38. PÓLIZA DE SEGURO PERSONAL

Las empresas habrán de tener concertado un seguro colectivo para cubrir las contingencias de muerte, invalidez total permanente o invalidez total absoluta, de las personas trabajadoras, derivada, de accidente laboral, por un importe de Veinte Mil euros (20.000,00 euros) por persona trabajadora.

Las empresas pondrán a disposición de las personas trabajadoras copia de la póliza suscrita.



CAPÍTULO 7. SALUD LABORAL

ARTÍCULO 39. SALUD LABORAL

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo se comprometen a dar cumplimiento fiel de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, facilitando la participación de la Persona Delegada de Prevención y promoviendo la constitución de los preceptivos Comités de Seguridad y Salud.

ARTÍCULO 40. REVISIONES MÉDICAS.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a una revisión médica anual con cargo a la empresa, pudiendo establecer tales revisiones con el Gabinete de Seguridad e Higiene o con otras instituciones públicas o privadas.

La revisión médica anual se considera imprescindible por su repercusión en la seguridad pública para los niveles profesionales del Grupo 2 y 3.

ARTÍCULO 41. DROGODEPENDENCIA

Empresas y sindicatos se comprometen a difundir entre todas las personas trabajadoras la información suficiente sobre los riesgos derivados del consumo de alcohol y otras drogas para la salud, así como a atender a las personas afectadas que muestren un vivo y sincero interés de rehabilitación, guardando la confidencialidad que el tema requiere y dirigiéndolos hacia las asociaciones y personas adecuadas que puedan dar solución a sus problemas.

En este sentido no se aplicará lo establecido en el artículo 54,2 del E.T. cuando la persona trabajadora se someta a tratamiento de desintoxicación y gozará de reserva del puesto de trabajo mientras dure el mismo.

La persona trabajadora deberá comenzar el tratamiento dentro de los tres meses siguientes a la baja en la empresa y notificarle a esta tal circunstancia.

ARTÍCULO 42. PERSONA DELEGADA DE PREVENCIÓN SECTORIAL

A los efectos de impulsar la prevención de riesgos laborales en el ámbito de este convenio y respetando las disposiciones mínimas legales existentes, ambas partes negociadoras, representando a las personas trabajadoras y empresas, crean la figura acreditada de la Persona Delegada de Prevención Sectorial. Será nombrada por la Organización Sindical mayoritaria firmante del presente convenio colectivo y no será obligatorio que su nombramiento recaiga en personal del sector.



Su ámbito de actuación será el contemplado como ámbito funcional y territorial en el presente Convenio Colectivo, su dedicación, sus competencias y sus facultades serán las reconocidas en el capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en general la vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en todas y cada una de las empresas afectadas por este Convenio.

La Comisión Mixta Paritaria proveerá de la credencial correspondiente a la Persona Delegada de Prevención Sectorial que haya designado la organización sindical mayoritaria firmante del convenio colectivo.

CAPÍTULO 8. PROTECCIÓN LEGAL

ARTÍCULO 43. RÉGIMEN DE GARANTÍAS SOBRE PROTECCIÓN LEGAL DEL PERSONAL DE CONDUCCIÓN.

Las empresas proveerán a su cargo los servicios de asesoramiento y gestión destinados a la defensa de su personal ante expedientes sancionadores incoados con motivo de la conducción de un vehículo de la empresa hasta la fase de firmeza en vía administrativa.

Las empresas podrán denegar la asunción de la defensa legal descrita en los siguientes supuestos:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.
- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.
- Conducción temeraria.
- Omisión del deber de socorro.
- Conducción sin puntos en el carné de conducir o con éste suspendido o retirado.

ARTÍCULO 44. RETIRADA DEL PERMISO DE CONDUCIR

En Aquellas empresas que tengan una plantilla de entre 12 y 25 personas trabajadoras, el personal de conducción a quien como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, se les suspenda temporalmente el permiso de conducir por menos de seis meses y habiéndosele denegado por la Administración el fraccionamiento del cumplimiento de tal suspensión, serán reubicados funcionalmente durante ese tiempo a otro puesto de trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su nivel profesional.



Quedan excluidos de este derecho a la reubicación funcional temporal los casos de suspensión temporal del permiso de conducir que traigan su consecuencia de los siguientes supuestos:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.
- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.
- Conducción temeraria.
- Omisión del deber de socorro.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

1. Que no se encuentre en esa situación un número de personas de conducción superior al 5% de los que presten el servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de 1.
2. Y que la antigüedad de la persona de conducción de que se trate sea de al menos 2 años y en su caso que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido como mínimo 6 años.

No será de aplicación lo previsto en los párrafos anteriores en los centros de trabajo que cuenten con menos de 12 personas trabajadoras.

En Aquellas empresas de más de 25 personas trabajadoras será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo Marco Nacional.

En las empresas que cuenten con menos de 12 personas trabajadoras, la empresa podrá optar entre:

- a) Aplicar el sistema de reubicación establecido en los párrafos anteriores, o bien
- b) Si las personas trabajadoras/as de estas empresas 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% del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del IRPF, abonar el 50% del coste de la prima de dicho seguro.

ARTÍCULO 45. RENOVACIÓN PERMISO DE CONDUCIR, TARJETA DE TACÓGRAFO DIGITAL Y FORMACIÓN DE RECICLAJE PARA EL NIVEL DE PERSONAL DE CONDUCCIÓN.

En las renovaciones del Permiso de Conducción, Certificado de Aptitud Profesional (CAP) y adquisición o renovación de la tarjeta Tacógrafo Digital, tanto el tiempo razonablemente empleado como los gastos, incluidos los reconocimientos médicos, que comporte dicha renovación, correrán a cargo de las empresas.



En el caso de la formación de reciclaje para la recuperación de puntos del permiso de conducción, la obligatoriedad de la empresa para correr con los gastos solo se llevará a cabo cuando la pérdida de los puntos que la ha motivado se produjera bajo las siguientes premisas:

a) La pérdida de todos los puntos detraídos traiga su causa de la conducción de un vehículo de la empresa y a la persona trabajadora encuadrada en el Grupo 2 de personal de movimiento le queden seis (6) o menos puntos.

b) La pérdida de puntos no venga motivada por infracción de las normas de circulación en lo relativo a las siguientes materias:

- Infracción derivada de consumo de estupefacientes o alcohol.
- Negativa a someterse a pruebas de control de alcoholemia o estupefacientes.
- Conducción temeraria.
- Omisión del deber de socorro.

En el caso de rescisión de la relación laboral de la persona trabajadora con la empresa, ésta podrá descontar de la liquidación o indemnización correspondientes los gastos abonados por los conceptos regulados en este artículo en relación con dicha persona trabajadora en el año anterior a la fecha de la rescisión contractual laboral.

CAPÍTULO 9. CONCILIACIÓN Y PROTECCIÓN SOCIAL

ARTÍCULO 46. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

Art. 46.1. Flexibilidad horaria.

Las empresas del sector ayudarán a su personal a conseguir un equilibrio adecuado entre la vida laboral y familiar. En este sentido, además de la flexibilidad horaria prevista en las disposiciones legales, convencionales o en acuerdos de empresa podrán autorizarse otras medidas de flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo a quienes tengan a su cargo hijos/as menores de 12 años o para el cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con alguna discapacidad física o psíquica, o mayores de 65 años, todo ello sin perjuicio de las necesidades del servicio de las empresas.

Art. 46.2. Desconexión digital.

Las personas trabajadoras sometidas al presente convenio colectivo tendrán derecho, con carácter general, a no atender dispositivos digitales cuando su jornada laboral hubiese finalizado, salvo que concurren circunstancias de urgencia justificadas, según lo previsto en la



Constitución Española, Estatuto de los Trabajadores y la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales.

Debido a las características especiales del sector del transporte de mercancías por carretera, no se considerarán vulneración del derecho a la desconexión digital las meras notificaciones que, en materia de jornadas y descansos, deban realizar las empresas a las personas trabajadoras dentro del marco de las relaciones laborales reguladas en este convenio colectivo. A título meramente enunciativo y no limitativo quedarán amparadas por esta excepción las notificaciones siguientes:

- Notificación o recordatorios sobre asignación de servicios, turnos o jornadas de trabajo y las modificaciones de las mismas.
- Notificación o recordatorios sobre asignación de pausas, descansos, libranzas, vacaciones, o modificaciones de las mismas.
- Notificación o recordatorios sobre llamamientos relativos a contratos distintos del indefinido ordinario, o modificaciones de los mismos.
- Notificación de hojas de ruta o modificaciones de las mismas.
- Respuesta a consultas realizadas por las personas trabajadoras a la empresa.

CAPÍTULO 10. PROTECCIÓN FRENTE A SITUACIONES DE ACOSO PSICOLÓGICO

ARTÍCULO 47. ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO

Las partes firmantes son conscientes de la relevancia que está tomando el acoso psicológico y moral en el trabajo, así como de las graves consecuencias que de su existencia se derivan para la seguridad y salud de los trabajadores, y que además conlleva importantes consecuencias para el normal desarrollo de la actividad de la empresa.

El acoso psicológico se define como la situación de hostigamiento que sufre un trabajador en el ámbito laboral, sobre el que se ejercen conductas de violencia psicológica de forma sistemática, recurrente y durante un tiempo prolongado y que le conducen al aislamiento y extrañamiento social en el marco laboral, pudiendo causarle enfermedades psicosomáticas y estados de ansiedad y depresión, con el fin de provocar que la persona afectada abandone el puesto de trabajo. Las partes se comprometen a prevenir aquellas prácticas consideradas perversas y que puedan implicar situaciones de acoso laboral hacia las personas trabajadoras y, en caso de que aparezcan, a investigar y erradicarlas, así como a su evaluación como otro riesgo laboral.



CAPÍTULO 11. IGUALDAD

ARTÍCULO 48. PLAN SECTORIAL PARA PROMOVER LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Las organizaciones firmantes de este convenio colectivo están interesadas en desarrollar medidas para conseguir la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el trabajo con la finalidad de contribuir al pleno desarrollo de los derechos y capacidades de las personas.

Por ello, se fijan los siguientes objetivos sectoriales:

- a) Reforzar el papel de las empresas del sector, como sector comprometido y avanzado en el desarrollo de políticas de igualdad.
- b) Fomentar una gestión óptima de los recursos humanos que evite discriminaciones y pueda ofrecer igualdad de oportunidades reales, apoyándose en un permanente recurso al diálogo social.
- c) Para la consecución de estos objetivos, se acuerda constituir una Comisión Paritaria Sectorial por la Igualdad, que podrá subsumirse dentro de la actividad de la Comisión Mixta Paritaria regulada en este Convenio. Este órgano podrá elaborar estudios específicos en relación con la Igualdad de Oportunidades en el Sector, así como valorar la aplicación de medidas que favorezcan las relaciones laborales en estos aspectos y la incorporación de la mujer al sector.

ARTÍCULO 49. PLANES DE IGUALDAD

Las empresas legalmente obligadas deberán disponer de un Plan de Igualdad debidamente tramitado y registrado, que deberán poner a disposición de la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas que por sus características no tengan obligación legal de disponer de un Plan de Igualdad, procurarán implantarlo de manera voluntaria, tomando como modelo mínimo el contemplado en la Guía Oficial del Ministerio de Igualdad.

CAPÍTULO 12. PROTECCIÓN CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO

ARTÍCULO 50. ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

Art. 50.1. Introducción

El artículo 48 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres establece que las empresas deberán implementar medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo que deberán negociarse con la representación legal de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, los artículos 17.1 y 54.2 g) del Estatuto de los



Trabajadores, el Código Penal, los artículos 8.13 y 8.13 bis del Real Decreto Legislativo 5/ 2000 de 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, y la Ley 31/ 1995 del 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas deben poner todos los medios a su alcance para evitar cualquier acto de acoso sexual o por razón de sexo en el ámbito laboral.

Art. 50.2. Declaración de principios

Las entidades y organizaciones que firman el presente protocolo asumen que el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, constituyen un atentado a los derechos fundamentales de las personas trabajadoras, por lo que no permitirán ni tolerarán ninguna acción o conducta de esta naturaleza, aplicando, en caso de que se produjera, el régimen de sanciones establecido en la legislación vigente y/o en el presente convenio. Todo el personal de la empresa tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un ambiente laboral en el que no se acepte ni tolere el acoso sexual ni el acoso por razón de sexo.

En concreto, la dirección de la empresa tiene el deber de garantizar con los medios a su alcance que no se produzcan dichas situaciones en las unidades organizativas que estén bajo su responsabilidad.

En caso de producirse, debe quedar garantizada la ayuda a la persona que lo denuncia, y evitar por todos los medios que la situación se prolongue o se repita.

Le corresponde a cada persona determinar el comportamiento que, bien sea por parte de superior, compañero o perceptor del servicio, le sea inaceptable y ofensivo, y así debe hacerlo saber utilizando cualquiera de los procedimientos que aquí se establecen.

En consecuencia, los representantes de las personas trabajadoras se comprometen a observar y seguir el mecanismo establecido en el siguiente Protocolo elaborado con la empresa, en caso de tener conocimiento de una situación de acoso sexual o por razón de sexo salvaguardando en todo momento el derecho a la intimidad de la persona que sufra el acoso.

Art. 50.3. Definiciones

Se considerará acoso sexual cualquier comportamiento contrario a la dignidad y libertad sexual, cuyo carácter ofensivo e indeseado por parte de la víctima es o debería ser conocido por la persona que lo realiza, pudiendo interferir negativamente en su contexto laboral o cuando su aceptación sea utilizada como condición para evitar consecuencias adversas tanto en el desarrollo del trabajo como en las expectativas de promoción de la víctima.

Constituye acoso por razón de sexo toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud que atente, por su repetición y/o sistematización, contra la dignidad y la integridad física o



psíquica de una persona, que se produzca en el marco de organización y dirección de una empresa, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo. Procedimiento general de actuación. Se establece un procedimiento especial basado en la confidencialidad y en la celeridad.

La persona objeto de acoso sexual o acoso por razón de sexo deberá ponerlo en conocimiento de la instancia correspondiente sin perjuicio de la interposición, por parte de la víctima, de las acciones administrativas o judiciales pertinentes.

En el caso de denuncia por acoso sexual o acoso por razón de sexo, y hasta que el asunto quede resuelto, la empresa establecerá cautelarmente la separación de la víctima y la presunta persona acosadora, siendo esta última la que será objeto de movilidad, sin que esto suponga una modificación sustancial de las condiciones de trabajo de la persona que sufre el acoso.

La investigación tendrá varias fases: En la primera se intentará que la persona presuntamente acosadora, se retracte de lo dicho o hecho. La segunda tendrá un carácter más formal y se desarrollará en el interior de la empresa.

El trabajo de investigación se realizará en un plazo máximo de diez días hábiles desde la formulación de la denuncia tras los cuales emitirá un informe en el que se concretarán las actuaciones y sanciones pertinentes. El contenido del régimen disciplinario se aplicará a todas las personas trabajadoras con independencia del cargo o posición que se ocupe en todo lo relativo al acoso sexual o por razón de sexo. Todo comportamiento o acción constitutiva de acoso sexual o por razón de sexo se graduará proporcionalmente a la gravedad de los hechos.

Se considerará un agravante el hecho de servirse de la situación jerárquica con la persona afectada o con personas trabajadoras cuyo contrato sea temporal, por lo que la sanción se aplicará en su grado máximo.

En todos los casos en los que exista denuncia por acoso sexual o por razón de sexo, se evitará cualquier represalia contra la víctima, testigos o cualquier otra persona que intervenga en el procedimiento sancionador, siendo dichos comportamientos constitutivos de faltas muy graves.

Art. 50.4. Protocolo.

Las partes acuerdan que será de aplicación, en el ámbito de este Convenio Colectivo, como mínimo el modelo de protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo para empresas de menor tamaño que carezcan de plan de igualdad, publicado por el Ministerio de Igualdad del Gobierno de España, sin perjuicio de las obligaciones legales que en esta materia estén vigentes para las empresas de mayor tamaño.
https://www.igualdadenaempresa.es/asesoramiento/acoso-sexual/docs/Protocolo_Acoso_Sexual_y_Por_Razon_De_Sexo.pdf



ARTÍCULO 51. Protocolo de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

De conformidad con lo establecido en el artículo 15.1 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+, y el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBIQ+ en las empresas, estas medidas se aplicarán a todas aquellas empresas comprendidas en el artículo 1.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que cuenten con más de cincuenta personas trabajadoras en su plantilla y serán de aplicación voluntaria en las empresas de cincuenta o menos personas trabajadoras.

Contenido de las medidas planificadas.

1. Igualdad de trato y no discriminación.

Las empresas del sector desarrollarán acciones para crear un contexto favorable a la diversidad y a avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBIQ+, tanto en lo relativo no solo a la orientación e identidad sexual, sino también a la expresión de género o características sexuales.

Ámbito de aplicación: Aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas, independientemente del vínculo jurídico que los una a ella, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa, a quienes solicitan un puesto de trabajo, y al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

Vigencia. Hasta la finalización de la vigencia del presente Convenio Colectivo. Una vez finalizada la vigencia, continuará en vigor hasta que sea sustituido por otro.

2. Acceso al empleo.

Las empresas desarrollarán medidas dirigidas a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBIQ+, en especial a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección. Para ello es preciso establecer criterios claros y concretos para garantizar un adecuado proceso de selección y contratación que priorice la formación o idoneidad de la persona para el puesto de trabajo, independientemente de su orientación e identidad sexual o su expresión de género, con especial atención a las personas trans como colectivo especialmente vulnerable.



3. Clasificación y promoción profesional.

Las empresas basarán la clasificación, promoción profesional y ascensos en criterios objetivos tales como el nivel de cualificación y la capacidad, evitando discriminación directa o indirecta para las personas LGTBIQ+, garantizando el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones. Los criterios para utilizar en los procedimientos de ascenso deberán ser objetivos y neutros, para evitar cualquier tipo de discriminación.

4. Formación, sensibilización y lenguaje.

Las empresas integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBIQ+ en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación. La formación irá dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los mandos intermedios, puestos directivos y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos. Los aspectos mínimos que deberán contener son:

- Conocimiento general y difusión del conjunto de medidas planificadas LGTBIQ+ recogidas en el presente convenio colectivo, así como su alcance y contenido.
- Conocimiento de las definiciones y conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género contenidas en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBIQ+.
- Conocimiento y difusión del protocolo de acompañamiento a las personas trans en el empleo, en caso de que se disponga del mismo.
- Conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género y características sexuales.

Se fomentarán medidas para garantizar la utilización de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

Durante el tiempo en vigor del protocolo LGTBIQ+ se realizará una formación/ aprendizaje en materia sobre sensibilización contra la LGTBIQ+fobia, prioritaria y específicamente las personas que se encarguen del reclutamiento o participen en procesos de selección, así como mandos intermedios y personal de dirección.

En el caso de que exista un protocolo de bienvenida de nuevas incorporaciones se incluirá referencia al compromiso de respeto y sensibilización con los derechos de las personas LGTBIQ+.



5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.

Las empresas promoverán la heterogeneidad de las plantillas para lograr en tornos laborales diversos, inclusivos y seguros. Para ello se garantizará la protección contra comportamientos LGTBIQ+fóbicos, especialmente, a través de los protocolos frente al acoso y la violencia en el trabajo.

6. Permisos y beneficios sociales.

Se garantizará el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, teniendo en cuenta la realidad de las familias diversas, cónyuges y parejas de hecho LGTBIQ+ conforme a la legislación vigente. En este sentido se garantizará a todas las personas trabajadoras el disfrute en condiciones de igualdad de todos los permisos fijados legalmente, en el presente convenio colectivo, en los convenios de ámbito insular o en los acuerdos de empresa que los mejoren, con especial atención a las personas trans para la asistencia a consultas médicas o trámites legales.

7. Régimen disciplinario.

Los comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras serán considerados como faltas muy graves.

Todas estas clasificaciones de faltas se adaptarán con el reglamento disciplinario de faltas y sanciones que en el ámbito correspondan y se señalen. Si estas conductas se llevasen a cabo haciendo uso de una posición jerárquica superior o si no se actuase ante cualquier tipo de situación discriminatoria, se considerará una circunstancia agravante.

8. Definiciones.

Orientación Sexual.

Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gais, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.



Identidad Sexual.

Vivencia interna e individual del sexo tal y como cada persona la siente y autodefine, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.

Expresión de género.

Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.

Persona Trans.

Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.

Intersexualidad.

La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.

Familia LGTBIQ+.

Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBIQ+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gais o bisexuales con descendientes menores de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

LGTBIQ+Fobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBIQ+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Homofobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Bifobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.



Transfobia.

Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

Medidas de acción positiva.

Diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar y, en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social. Tales medidas serán aplicables en tanto subsistan las situaciones de discriminación o las desventajas que las justifican y habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con los medios para su desarrollo y los objetivos que persigan.

Inducción, orden o instrucción de discriminar.

Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cual quiera de las causas establecidas en esta ley. La inducción ha de ser concreta, directa y eficaz para hacer surgir en otra persona una actuación discriminatoria.

Discriminación directa.

Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales. Se considerará discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. A tal efecto, se entiende por ajustes razonables las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.

Discriminación indirecta.

Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

Discriminación múltiple e interseccional.

Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas



LGTBIQ+, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación. Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación. acoso discriminatorio. Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la Ley 4/2023, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Discriminación por asociación y discriminación por Error.

Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

9. Protocolo de actuación frente al acoso y por la orientación e identidad sexual y expresión de género.

Según lo establecido en el anexo II del Real Decreto 1026/2024, se adjunta un modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+ que podrá ser utilizado por las empresas del sector, en todo caso la estructura y contenido del protocolo ante situaciones de acoso por orientación e identidad sexual y expresión de género se ajustará, como mínimo, a lo recogido en los siguientes apartados:

SECCIÓN I

Apartados del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBIQ+

a) Declaración de principios en la que se manifieste el compromiso explícito y firme de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

b) **Ámbito de aplicación:** El protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.



c) Principios rectores y garantías del procedimiento:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

d) Procedimiento de actuación:

El protocolo determinará el procedimiento para la presentación de la denuncia o queja, así como el plazo máximo para su resolución, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones previstas en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, en su respectivo ámbito personal y material.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice, mediante el procedimiento acordado para ello y ante la persona que se determine de la comisión encargada del proceso de investigación. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.



Tras la recepción de la queja o denuncia y, una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas que aparten a la víctima de la persona acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución.

En el plazo máximo de los días hábiles acordados y desde que se convoca la comisión, ésta debe emitir un informe vinculante en uno de los sentidos siguientes:

- Constatar indicios de acoso objeto del protocolo y, si procede, proponer la apertura del expediente sancionador.
- No apreciar indicios de acoso objeto del protocolo. El informe deberá incluir, como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

e) Resolución:

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.

Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.

SECCIÓN II

Modelo de protocolo de actuación frente al acoso y la violencia por orientación e identidad sexual y expresión de género.

1. Declaración de principios.

La empresa (nombre de la empresa) formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que no resultan tolerables en la organización.

El presente protocolo resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso o violencia dirigido a las personas LGTBIQ+, incluidos los cometidos en el ámbito digital, además de cualesquiera otras conductas contrarias a la libertad de orientación sexual, la identidad y/o expresión de género que puedan manifestarse en (nombre de la empresa). (Nombre de la



empresa), al implantar este procedimiento, asume su compromiso de no tolerar en el seno de la empresa ningún tipo de práctica discriminatoria considerada como acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza. (Nombre de la empresa) y la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) se comprometen a tratar con la máxima diligencia cualquier situación de acoso que pueda producirse en nuestra empresa.

En el ámbito de (nombre de la empresa) no se permitirán ni tolerarán conductas que puedan ser constitutivas de cualquiera de las manifestaciones de acoso. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien la promueva, fomente y/o tolere.

Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todas las personas que conformamos (nombre de la empresa), así como de aquellas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la integridad, dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

No obstante lo anterior, en caso de estar sufriendo cualquiera de estas conductas o de tener conocimiento de estas, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante denuncia o reclamación, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a la erradicación de la conducta y reparación de sus efectos.

Instruido el correspondiente procedimiento formal, de confirmarse la concurrencia de cualquiera de las conductas referidas, (nombre de la empresa) sancionará a quien corresponda, comprometiéndose a usar todo su poder de dirección y sancionador para garantizar un entorno de trabajo adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo y libre de violencia sexual y de conductas discriminatorias por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género. Se considerará también discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar.

2. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en la empresa, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de la empresa. También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientes y visitas, entre otros.

3. Principios rectores.

Los principios rectores y garantías del procedimiento regulado a través de este protocolo serán los siguientes:



- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.
- Confidencialidad: Las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especial mente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas: Si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: Queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

4. Procedimiento de actuación.

4.1. Comisión instructora.

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión esté integrada por tres personas, con un máximo de cinco en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, personal técnico de igualdad de la empresa si esta dispusiese de esta figura y/o personal técnico de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad y no discriminación y concretamente en acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.



En las empresas en las que hay representación legal de las personas trabajadoras, participarán de forma paritaria en la comisión instructora la representación de la empresa y la de las personas trabajadoras.

Se hará constar el nombre apellidos y cargo de las personas pertenecientes a la comisión instructora, así como de la persona que actúe de suplente en caso de enfermedad o ausencia de cualquiera de las personas integrantes de la comisión.

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas.

En el protocolo se deberá hacer constar la duración de la comisión, normalmente la vigencia del protocolo.

Las personas indicadas que forman esta comisión instructora cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión. Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la participación de una persona experta externa que podrá acompañarla en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de tres días hábiles a contar desde la fecha de recepción de una denuncia, reclamación o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación. En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, reclamación o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado constitutivo de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+. Las denuncias, reclamaciones e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.



4.2. El inicio del procedimiento: la denuncia o reclamación.

En (nombre de la empresa) [indicar nombre y apellidos, cargo] es la persona encargada de iniciar la gestión y tramitación cualquier denuncia o reclamación que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por las personas que prestan servicios en esta organización.

Las personas trabajadoras de (nombre de la empresa) deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

Las denuncias serán secretas y (nombre de la empresa) garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier denuncia, reclamación o comunicación de situación de acoso, (nombre de la empresa) habilita la cuenta de correo electrónico (indicar) a la que solo tendrán acceso la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación y las personas que integran la comisión instructora, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o reclamaciones. Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia puede presentarse por la persona afectada o por quien esta autorice. En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la denuncia o reclamación la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. Se pone a disposición de las personas trabajadoras de las empresas el modelo que figura en este protocolo para la formalización de la denuncia o reclamación. La presentación de la denuncia o reclamación mediante el formulario correspondiente será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

Cuando de la denuncia planteada la comisión apreciase indicios de conducta delictiva propondrá a la dirección de (nombre de la empresa) la adopción inmediata de las correspondientes medidas cautelares y el traslado urgente al Ministerio Fiscal.

Al margen de otras medidas cautelares que pudieran adoptarse, siempre se separará a la presunta persona acosadora de la víctima y, en ningún caso, se obligará a la víctima a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.



4.3. La fase preliminar o procedimiento informal.

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la denuncia o reclamación, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días hábiles a contar desde la recepción de la denuncia o reclamación por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizado esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente.

Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión. No obstante lo anterior, la comisión instructora, si las partes lo manifiestan expresamente, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del procedimiento formal, lo que comunicará a las partes. Asimismo, se pasará a iniciar el procedimiento formal si la persona denunciante no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora en la fase de procedimiento informal.

En el caso de no iniciar el procedimiento formal, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa. Igualmente, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

4.4. Procedimiento formal.

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al procedimiento formal.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso o conducta denunciada tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin



perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas cautelares o preventivas necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de (nombre de la empresa) separará a la presunta persona acosadora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso. En cumplimiento del principio de contradicción siempre se dará audiencia a la parte denunciada.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+ durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

Finalizada la investigación, la comisión emitirá un informe vinculante que se trasladará a dirección y en el que se recogerán como mínimo, la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en cualquiera de sus manifestaciones, o de cualquier otro comportamiento no constitutivo de delito, pero contrario a los derechos y libertades de las personas LGTBIQ+, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas mediante la apertura del expediente sancionador, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si de la prueba practicada no se apreciaren indicios de acoso o violencia contra las personas LGTBIQ+, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada que no cabe apreciar la concurrencia de estas conductas.



Si aun no existiendo acoso se detecta alguna actuación inadecuada o comportamiento susceptible de ser sancionado, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de (nombre de la empresa) a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

En el seno de la comisión instructora las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría. El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto a la víctima y, en su caso, al/la denunciante, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al/la denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en el plazo máximo de siete días hábiles. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso el período de ampliación acordado de tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

En esta fase se tomarán las medidas de actuación necesarias teniendo en cuenta las evidencias, recomendaciones y propuestas de intervención del informe emitido por la comisión.

La dirección de (nombre de la empresa), una vez recibido el informe vinculante elaborado por la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de cinco días hábiles, siendo la única capacitada para decidir al respecto.

La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. Asimismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la persona responsable de prevención de riesgos laborales.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.



En función de esos resultados anteriores, la dirección de (nombre de la empresa) procederá a:

1. Si no hay evidencias de la existencia de una situación de acoso se procederá a archivar la denuncia.
2. Si hay evidencias de la existencia de una situación de acoso por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género, se instará la incoación de un expediente sancionador por una situación probada de acoso, se pedirá la adopción de medidas correctoras, y, si procede, se continuarán aplicando las medidas de protección a la víctima.
3. Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el presente convenio colectivo de aplicación o, en su caso, en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Si la sanción a la persona agresora no consiste en la extinción del vínculo contractual, la dirección de (nombre de la empresa) mantendrá un deber de vigilancia activa respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (en el caso de que se trate de una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo si se trata de un cambio de ubicación. En todo caso, el cumplimiento de erradicar la conducta agresora no finalizará con la adopción de la medida del cambio de puesto o con la suspensión, siendo necesaria la vigilancia y control posterior por parte de la empresa.

La dirección de (nombre de la empresa) adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que el comportamiento o conducta de la persona agresora se repita, reforzando las acciones formativas y de sensibilización y llevando a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctima.

6. Seguimiento.

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a quince días naturales, la comisión instructora deberá realizar un seguimiento del cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará acta que recogerá las medidas a adoptar para el supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal de las personas trabajadoras (en el caso de que se disponga de RLPT) y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.



El seguimiento se realizará igualmente en aquellas situaciones en las que, por entender que las conductas pudiesen ser consideradas constitutivas de delito, la empresa haya adoptado medidas cautelares y haya dado traslado al Ministerio Fiscal.

El esquema del procedimiento anteriormente descrito sería el siguiente:

1. Presentación de la denuncia.

2. Reunión de la comisión instructora.

- Plazo: Tres días hábiles desde la recepción de la denuncia o reclamación.

3. Fase preliminar.

- Plazo: Siete días hábiles.

4. Procedimiento formal.

- Plazo: Siete días hábiles prorrogables por tres días hábiles.

5. Resolución del expediente de acoso.

- Plazo: Cinco días hábiles.

6. Seguimiento.

- Plazo: Quince días naturales.

7. Duración de obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor.

El presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor el (indicar fecha) o en su defecto, a partir de la comunicación a la plantilla a través de (indicar canal de comunicación) y su vigencia será (indicar, recomendamos indefinida) pudiendo ser revisado en el caso de cambio de normativa, así como en el caso de que cambios significativos en la organización así lo requieran.

Modelo de denuncia.

Datos de la persona informante de los hechos:

1 Persona afectada:

2 Otras* (especifique):



*En caso de que la persona que presenta la denuncia no sea la persona afectada, se deberá incluir un consentimiento expreso e informado por parte de la víctima o persona afectada para iniciar las actuaciones del protocolo.

Datos de La persona que ha sufrido el acoso:

Nombre:

Apellidos:

DNI:

Puesto:

Tipo de contrato o vinculación laboral:

Teléfono:

E-mail:

Domicilio a efectos de notificaciones:

Datos de la persona denunciada:

Nombre y apellidos:

Puesto de trabajo:

Centro de trabajo:

Nombre de la empresa:

Descripción de los hechos:

Relato de los hechos indicando fechas, lugares en los que se produjeron los comportamientos denunciados y posibles testigos.

Testigos y/o pruebas:

Indicar nombre y apellidos y adjuntar medios de prueba oportunos (comunicaciones vía correo electrónico, WhatsApp, llamadas, partes de baja, etc.).



Solicitud:

Don (nombre persona denunciante) solicita se tenga por presentada la denuncia frente a (persona denunciada) y se proceda al inicio del procedimiento previsto en el protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

Y para que así conste, firma la presente en la localidad de en fecha de

A la atención de la Comisión Instructora del procedimiento de denuncia frente al acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

CAPÍTULO 13. PROTECCIÓN POR RIESGO CATASTRÓFICO O FENÓMENOS CLIMÁTICOS ADVERSOS

ARTÍCULO 52. PROTECCIÓN POR RIESGO CATASTRÓFICO O FENÓMENOS CLIMÁTICOS ADVERSOS.

Según lo previsto en la Disposición Final Segunda del RDL 8/2024, de 28 de noviembre, la persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso.

Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.

El procedimiento para la solicitud de permiso retribuido en las señaladas situaciones de catástrofes tendrá las siguientes características:



- La persona trabajadora avisará a la empresa a la mayor brevedad posible.
- La persona trabajadora aportará a la empresa la documentación que pueda respaldar su solicitud, tales como informes o avisos de la AEMET, de autoridades competentes en materia de Protección Civil, organismos de las Comunidades Autónomas u otros de similares competencias.

CAPÍTULO 14. FORMACIÓN PROFESIONAL

ARTÍCULO 53. FORMACIÓN PROFESIONAL

La empresa procurará, en función de sus necesidades objetivas, programar cursos para cualificar y recualificar a aquellas personas trabajadoras o áreas de servicios que lo requieran.

En tales supuestos, la empresa facilitará la asistencia, dentro de la jornada laboral, a los indicados programas de Formación.

Art. 53.1 Plan de Formación de la Empresa.

La formación y promoción de las personas trabajadoras debe considerarse como objetivo a alcanzar, por lo que la empresa pondrá todos los medios para que se realicen los cursos que se consideren pertinentes y tendentes a mejorar la formación profesional de las personas trabajadoras de las empresas.

Además de los cursos obligatorios para los Delegados y Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, la empresa, oída la Representación Legal de las personas Trabajadoras, diseñará el Plan Anual de Formación, contemplando las diferentes categorías y puestos de trabajo.

CAPÍTULO 15. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

ARTÍCULO 54. FALTAS

Primero. Se considerará falta toda acción u omisión punible que suponga una infracción o incumplimiento de los deberes laborales de la persona trabajadora, independientemente de que se cometan con intención de infringir o por mera negligencia, en relación con el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa general en el orden social y en especial respecto del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, este convenio colectivo y demás normas y pactos individuales o colectivos.

Atendiendo a su importancia las faltas se clasificarán en leves, graves y muy graves.

Segundo. La inclusión de una falta en los anteriores grupos se hará teniendo en cuenta la gravedad intrínseca de la misma, la importancia de sus consecuencias, la intención de la persona causante y la reincidencia en cualquier tipo de falta.



Tercero. Para la aplicación de las sanciones que se desarrollan se tendrá en cuenta el mayor o menor grado de responsabilidad de quien comete la falta, su categoría profesional y la repercusión del hecho en las demás personas trabajadoras, en la empresa y en las personas usuarias.

Cuarto. Cualquier persona trabajadora podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes legales, de los actos que supongan falta de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad humana o laboral. La empresa, a través del órgano directivo, abrirá la oportuna investigación o instruirá, en su caso, el expediente disciplinario que proceda.

Quinto. La calificación y tipificación de las faltas, se efectuará con sujeción a las siguientes normas:

- a) Cuando una falta pueda quedar comprendida en más de una definición será identificada con la que más especialmente se ciña a la cometida.
- b) Cuando, en una misma ocasión, resulten imputables a una misma persona trabajadora varias faltas que deriven forzosamente unas de otras, se le inculpará únicamente la falta primitiva o derivada a la que corresponda gravedad mayor.
- c) Las restantes faltas no se sancionarán y serán únicamente tenidas en cuenta al efecto de graduar las circunstancias modificativas de responsabilidad de la falta principal.

ARTÍCULO 55. FALTAS LEVES

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Dos faltas de puntualidad en el período de un mes, sin la debida justificación, cometidas en el plazo de un mes.
2. No comunicar con la máxima antelación posible la falta al trabajo por causa justificada a no ser que se pruebe la imposibilidad de haberlo hecho.
3. La negligencia y descuido cuando no causen daño irreparable a la empresa.
4. 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.
5. No utilizar todas las prendas del uniforme, vestuario y equipo, o alguna de ellas, que haya sido facilitado por la empresa.
6. No comunicar a la empresa datos personales esenciales o las modificaciones en los mismos, tales como dirección, situación familiar, etc.



7. No uso de la tarjeta o disco del tacógrafo cuando ello fuera obligatorio, o no descargar los datos de la tarjeta ni entregar los discos analógicos, dos veces en el plazo de un mes, siempre que no haya sido objeto de sanción administrativa.

Estas faltas podrán tener la consideración de graves en caso de reincidencia.

ARTÍCULO 56. FALTAS GRAVES

Se considerarán faltas graves las siguientes:

1. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada, siempre que dicho abandono no resultare gravemente perjudicial para la empresa, en cuyo caso se considerará como falta muy grave.
2. Las faltas injustificadas de asistencia durante dos días al mes.
3. Más de dos faltas de puntualidad, no justificadas, al mes.
4. La entrega impuntual de documentación relativa a incapacidad transitoria.
5. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo siempre que no implique peligro para la integridad física de las personas o trato vejatorio, así como la negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
6. La reincidencia en las faltas leves, todas ellas dentro de un trimestre.
7. La negligencia y descuido, cuando ocasionen grave daño a los intereses de la empresa siempre y cuando se compruebe que existe causa directa.
8. La alegación de causas falsas para las licencias.
9. La exhibición o uso de pornografía en el centro de trabajo. Las conductas fuertes verbales tales como llamadas telefónicas, mensajes o correspondencia no deseadas, presiones para salir a tomar copas, almorzar o cenar, invitaciones a fiestas con intenciones libidinosas, observaciones sugerentes, chistes o comentarios sobre la apariencia o condición sexual de alguna persona trabajadora, las miradas lascivas, muecas, gestos insinuantes, con clara conducta de tipo sexual.
10. Las manifestaciones conductuales que impliquen contacto físico como rozamientos intencionados, acorralamiento, pellizcos y/o tocamientos con intenciones sexuales y cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, la vejación, el abuso o humillación de cualquier persona trabajadora en razón de su sexo.



11. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
12. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
13. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
14. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
15. La falta de notificación con carácter previo a la ausencia, el abandono del trabajo dentro de la jornada, o la falta al trabajo sin causa justificada, cuando sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad empresarial.
16. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
17. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.
18. No uso de la tarjeta o disco del tacógrafo cuando ello fuera obligatorio, o no descargar los datos de la tarjeta ni entregar los discos analógicos, dos veces en el plazo de un mes, cuando haya sido objeto de sanción administrativa.

ARTÍCULO 57. FALTAS MUY GRAVES

Son faltas muy graves:

1. Más de diez faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el trabajo.



4. 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.
5. Las ofensas físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
6. El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en el trabajo.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía, así como la distribución de drogas en la empresa o su consumo durante la jornada laboral.
8. Cualquier insinuación o actitud que asocie la mejora de las condiciones de trabajo o la estabilidad en el empleo de cualquier persona trabajadora con la aprobación o denegación de favores de tipo sexual.
9. Las agresiones sexuales de cualquier índole.
10. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a otras personas trabajadoras como a la empresa o a cualquier persona, realizando dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
11. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
12. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
13. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
14. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo, instalaciones o personas.
15. 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.
16. Simular la presencia de otra persona trabajadora en el puesto de trabajo, realizando actuaciones irregulares como fichar o firmar por su compañero, utilizar su tarjeta de tacógrafo, etc.



17. Superación de la tasa de alcoholemia fijada reglamentariamente en cada momento durante el trabajo para el personal de conducción, así como la conducción bajo los efectos de drogas, sustancias alucinógenas o estupeficientes. En todo caso, la empresa podrá requerir a la autoridad competente para la realización de las pruebas pertinentes.

18. Incurrir en actuaciones prohibidas por la legislación vigente en materia de igualdad de géneros, acoso físico o psicológico, agresión sexual, en el puesto de trabajo.

ARTÍCULO 58. PRIVACIÓN DE LIBERTAD

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

ARTÍCULO 59. SANCIONES

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

a) Por faltas leves:

- Amonestación verbal o por escrito;
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.

b) Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días;
- Postergación para el ascenso hasta tres años.

c) Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días,
- Inhabilitación definitiva para el ascenso;
- Despido disciplinario según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.



ARTÍCULO 60. PRESCRIPCIÓN

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben:

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

ARTÍCULO 61. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Las sanciones serán acordadas por la Dirección de la empresa. Previamente a la decisión definitiva se solicitará informe por escrito a la persona trabajadora implicada, quien habrá de responder en el plazo de cinco días hábiles, transcurrido el cual, con o sin contestación, el expediente seguirá su curso.

Las faltas serán, al mismo tiempo, comunicadas a la representación de las personas trabajadoras y Delegadas/os sindicales, si los/as hubiere para que en el plazo de cinco días emitan informe. Asimismo, serán también notificadas a la central sindical a la que pertenezca, caso de estar afiliada a alguna para que, en el plazo de cinco días, también emitan informe. La empresa ejecutará la sanción si procede sin perjuicio del derecho que asiste a la persona sancionada de reclamar ante la jurisdicción competente.

La empresa deberá notificar a la representación de personas trabajadoras y en su caso al sindicato correspondiente, tanto al inicio del expediente como su finalización y resultado.

Serán nulas las sanciones impuestas a cualquier persona trabajadora sin comunicación previa a la afectada y a las personas Delegadas Sindicales o, en defecto de estas últimas a la central sindical a que pertenezca. Será nula, asimismo, cualquier sanción legalmente prohibida o que no se encuentre en este Convenio colectivo.

Cuando la empresa imponga o acuerde una sanción, vendrá obligada a comunicarlo por escrito a la persona afectada. Se formalizará por duplicado para su firma, quedándose la copia La persona trabajadora.

Este mismo procedimiento será utilizado para dar conocimiento del hecho a la persona Delegada Sindical o en su caso a la central sindical.

Si de falta muy grave se tratara, la empresa podrá acordar suspensión de empleo y sueldo como medida preventiva durante el transcurso del expediente. Este tiempo podrá ser deducido del correspondiente a la sanción que finalmente se imponga y sin perjuicio de ésta.



Se considerarán circunstancias atenuantes las siguientes:

- No haber sido objeto de sanciones por faltas leves o graves, durante los dos últimos años de servicio activo o por faltas muy graves durante los tres últimos años.
- No haber tenido la intención de causar mal, daño o perjuicio tan grave como el ocasionado. En las faltas de peligro o mero comportamiento no se tendrá en cuenta este atenuante.
- Haber tratado, por todos los medios, de evitar las consecuencias del hecho realizado.
- La espontánea confesión de una falta o la inmediata reposición de alguna suma retenida o malversada antes del inicio de cualquier actuación para su esclarecimiento y sanción.
- La retractación, reconciliación y presentación de satisfacciones o explicaciones en los casos de riñas, agresiones, insultos, insubordinación o malos tratos respecto a los mandos, compañeros/as y clientes/as de la empresa.

Se consideran circunstancias agravantes las siguientes:

- Ostentar cargos de jefatura, mando o dirección, cuando se cometan faltas relacionadas con la disciplina.
- La premeditación.
- El uso de armas en las riñas y agresiones.
- La reiteración de una misma falta.

Para sancionar las faltas que se clasifican por su gravedad y se enuncian en los artículos anteriores, podrá aplicarse cualquiera de las sanciones previstas en el respectivo grupo, teniendo en cuenta la trascendencia del hecho punible, el grado de intencionalidad o imprudencia, las consecuencias para la disciplina en el servicio, el historial profesional de la persona afectada, etc.

En el caso de existir alguna de las circunstancias atenuantes mencionadas, y ninguna agravante, se impondrá la sanción correspondiente a un grado menor, excepto en los supuestos de faltas muy graves.



CAPÍTULO 16. INAPLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO

ARTÍCULO 62. CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN.

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

No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras legitimadas para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, se podrá proceder a inaplicar, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos previstos en el artículo 41.4 del mismo texto legal, las condiciones de trabajo aquí pactadas que afecten a las siguientes materias:

1. Jornada de trabajo.
2. Horario y distribución del tiempo de trabajo.
3. Régimen de trabajo a turnos.
4. Sistema de remuneración y cuantía salarial.
5. Sistema de trabajo y rendimiento.
6. Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
7. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

A efectos de desarrollar el periodo de consultas antes citado, las empresas deberán presentar ante la representación de las personas trabajadoras la documentación precisa que justifique un tratamiento diferenciado. Asimismo, se comunicará a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo el inicio del período de consultas con 10 días de antelación.

Los representantes de las personas trabajadoras están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Si se alcanza acuerdo entre la empresa y los representantes de sus personas trabajadoras, éste deberá determinar exactamente las condiciones de trabajo aplicables y su duración. Este



acuerdo deberá ser notificado en el plazo de cinco (5) días a la Comisión Mixta Paritaria del presente Convenio Colectivo, que será el órgano que finalmente tendrá la competencia exclusiva para resolver sobre la propuesta de inaplicabilidad del Convenio Colectivo mediante resolución que podrá ser:

- Positiva: Asumiendo en su integridad el acuerdo entre la empresa y los representantes de sus personas trabajadoras.
- Negativa: Rechazando en su integridad el acuerdo entre la empresa y los representantes de sus personas trabajadoras.
- Reconvenición: Formulando una propuesta de modificación al acuerdo propuesto por la empresa y los representantes de sus personas trabajadoras.

La Comisión Mixta Paritaria dispondrá de un plazo de quince (15) días para pronunciarse a contar desde que la propuesta de acuerdo o el escrito de discrepancia le fuera planteado.

Si en el seno de la Comisión Mixta Paritaria no se alcanzara acuerdo, las partes someterán la discrepancia a los procedimientos autónomos de solución conflictos previstos en el Acuerdo Interprofesional Canario de Solución Extrajudicial de Conflictos de Trabajo.

CAPÍTULO 17. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

ARTÍCULO 63. COMISIÓN MIXTA PARITARIA

Art. 63.1. Definición.

Las partes acuerdan crear la Comisión Mixta Paritaria como medio de solventar discrepancias e interpretación del presente convenio, que estará formada por representantes de las organizaciones empresariales y de los sindicatos firmantes del convenio.

Ambas partes acuerdan que cualquier duda o divergencia que pueda surgirles de la interpretación y aplicación del contenido del presente Convenio se someterá previamente al informe de la Comisión Mixta Paritaria antes de acudir e iniciar cualquier acción o reclamación ante la jurisdicción competente.

Si así lo estimase oportuno, la Comisión Paritaria podrá aprobar un Reglamento de Funcionamiento Interno.



Art. 63.2. Composición.

La Comisión Mixta Paritaria estará compuesta por 8 miembros de las organizaciones que suscriben el presente convenio, cuatro elegidos por la representación de las organizaciones empresariales y cuatro por la representación de los sindicatos.

Entre sus miembros se elegirá una persona que desempeñe las funciones de la Presidencia y una persona que desempeñe las funciones de la Secretaría. En ningún caso ninguna de las representaciones, sindical o empresarial, podrán ostentar la Presidencia y la Secretaría simultáneamente.

La Comisión Mixta Paritaria podrá utilizar los servicios permanentes u ocasionales de personas con función de asesoría en cuantas materias sean de su competencia, las cuales serán designadas libremente por cada una de las partes representadas en la Comisión.

El número máximo de personas con función de asesoría que podrá designar cada una de las partes será de dos (2). Las personas con función de asesoría tendrán derecho a voz, pero no a voto.

Art. 63.3. Funciones.

- Interpretar y vigilar la aplicación del presente Convenio.
- Informe, con carácter previo y obligatorio, en todas las cuestiones de conflicto colectivo.
- Someter a debate las materias que a criterio de alguna de las partes sean necesarias para definir o aclarar el texto del presente Convenio.
- Cualquier actividad tendente a la aplicación y eficacia del Convenio.
- Entender sobre la aplicabilidad del convenio a las actividades que, dentro de la definición genérica recogida en el ámbito del convenio, no estuvieran incluidas inicialmente.
- Resolver los conflictos o discrepancias que tengan su origen en la aplicación, interpretación o regulación de subrogaciones, grupos profesionales, clasificación profesional, definición de funciones y retribución de diferentes subsectores afectados por el presente convenio colectivo, sin que en ningún caso suponga una modificación de las condiciones pactadas en el mismo.
- Estudiar y decidir sobre aquellas cuestiones que afecten a los sectores incluidos en el presente Convenio que, por mutuo acuerdo, le sean sometidas por las partes, así como, cualquier tema que pudiera afectar a los diferentes subsectores que se puedan encuadrar en el marco del sector de la actividad propia de las empresas a las que es de aplicación este Convenio.



- Proponer a la Comisión Negociadora del convenio aquellas materias no reguladas en el presente convenio y que, a criterio de las partes que componen la Comisión Mixta Paritaria, sea necesario incorporar al texto del mismo para su mejor adaptación a la realidad productiva o laboral existente en cada momento.

Art. 63.4. Convocatorias y reuniones.

Las partes firmantes de este convenio colectivo se reunirán para la constitución de la Comisión Mixta Paritaria en el plazo de un mes tras la publicación del convenio en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de Las Palmas.

El quorum mínimo para la celebración de las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria y la correspondiente adopción de acuerdos será de al menos un representante de los sindicatos y un representante de la patronal.

Cabe la delegación de representación y/o voto entre los miembros de cada una de las partes, sindical o empresarial, en cuyo caso deberá aportarse escrito con la citada delegación al comienzo de cada reunión.

La Comisión Mixta Paritaria se reunirá con carácter ordinario al menos una vez al año y con carácter extraordinario, para resolver cuestiones encomendadas a la misma, cuando las partes de mutuo acuerdo lo estimen conveniente.

Las convocatorias de las reuniones ordinarias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por la Secretaría mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con quince días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su celebración.

Las convocatorias de las reuniones extraordinarias de la Comisión Mixta Paritaria serán efectuadas por la Secretaría mediante escrito, haciendo constar lugar, fecha y hora de la reunión, así como, el orden del día, debiendo ser enviada a cada uno de sus miembros con siete días de antelación, como mínimo, a la fecha prevista para su celebración salvo que, por motivos de urgente necesidad reconocidos por todas las partes, se acuerde convocar con una antelación inferior.

Art. 63.5. Adopción de acuerdos.

La Comisión Mixta Paritaria resolverá las cuestiones que le sean sometidas en un plazo no superior a 30 días, salvo acuerdo de todas las partes prorrogando dicho plazo.

El quorum mínimo para la adopción de acuerdos en las reuniones de la Comisión Mixta Paritaria será de al menos un representante de los sindicatos y un representante de la patronal.



Cabe la delegación de representación y/o voto entre los miembros de cada una de las partes, sindical o empresarial, en cuyo caso deberá aportarse escrito con la citada delegación al comienzo de cada reunión.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los presentes de cada una de las reuniones y, cuando sea preceptivo, se incorporarán al texto del Convenio.

Art. 63.6. Domicilio.

La Comisión Mixta Paritaria será única para todo el ámbito territorial de este Convenio Colectivo.

El domicilio de la Comisión Mixta Paritaria podrá establecerse en cualquiera de las sedes sociales de las entidades firmantes: CC.OO., U.G.T. o FET.

Art. 63.7. Tribunal Laboral de Canarias.

En caso de desacuerdo, las partes acuerdan acogerse libremente en cuanto a los trámites de conciliación y mediación, para la resolución de los conflictos existentes en el sector, y a todos los temas competenciales que puedan someterse dentro del ámbito correspondiente al Tribunal Laboral Canario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

PRIMERA. ATRASOS SALARIALES

Se entenderá por atrasos, la diferencia resultante en su conjunto de aplicar la tabla salarial pactada para su vigencia en el ejercicio 2024 entre el 01/01/2024 y el momento de entrada en vigor de este convenio colectivo, respecto de las retribuciones efectivamente abonadas a las personas trabajadoras por ese mismo período contempladas en conjunto.

Las partes acuerdan que las empresas deberán abonar a las personas trabajadoras los atrasos salariales devengados por la entrada en vigor de la tabla salarial con efectos de 01/01/2024, ateniéndose en todo caso a los siguientes plazos:

El primer 50% de los atrasos devengados, deberán ser abonados a las personas trabajadoras entre el momento de la firma de este Convenio Colectivo y el 31/12/2024.

El segundo 50% de los atrasos devengados, deberán ser abonados a las personas trabajadoras entre el 01/01/2025 y el 30/06/2025.



ANEXO 1. TABLA SALARIAL

TABLA SALARIAL APLICABLE DEL 01/01/2024 AL 31/12/2024

Conceptos fijos.

		Salario Base	Plus de transporte	Plus MP
Nivel	GRUPO I (Personal de Administración).			
1	Titulada de grado superior	1.175,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
2	Jefatura de Administración	1.081,60 euros	78,00 euros	0,00 euros
3	Oficial de 1ª de Administración	1.008,80 euros	78,00 euros	0,00 euros
4	Oficial de 2ª de Administración	1.003,60 euros	78,00 euros	0,00 euros
5	Auxiliar de Administración	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
6	Ordenanza	996,00 euros	78,00 euros	0,00 euros
Nivel	GRUPO II (Personal de Movimiento).			
7	Responsable de Tráfico	1.100,32 euros	78,00 euros	0,00 euros
8	Gruista	1.138,80 euros	78,00 euros	0,00 euros



9	Elevadorista	1.138,80 euros	78,00 euros	0,00 euros
10	Capataz de Mudanzas	1.019,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
11	Personal de conducción de vehículos pesados articulados de MP	1.154,40 euros	78,00 euros	208,00 euros
12	Personal de conducción de vehículos pesados articulados	1.154,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
13	Maquinista Tractorista	1.045,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
14	Personal de conducción de 1ª	1.123,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
15	Personal de conducción de 2ª	1.097,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
16	Personal de conducción de reparto de 1ª	1.123,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
17	Personal de conducción de reparto de 2ª	1.097,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
18	Jefatura de equipo de mudanzas	1.100,32 euros	78,00 euros	0,00 euros
19	Personal de conducción de mudanzas	1.097,20 euros	78,00 euros	0,00 euros
20	Especialista en manejo de carretilla	1.024,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
21	Personal de peonaje	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
Nivel	GRUPO III (Personal de Logística).			
22	Responsable de almacén	1.100,32 euros	78,00 euros	0,00 euros
23	Moza/o especializada carretillera	1.024,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
24	Ayudante o moza/o especializada	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
Nivel	GRUPO IV (Personal de Mantenimiento).			
25	Oficial de 1ª de mecánica	1.003,60 euros	78,00 euros	0,00 euros
26	Oficial de 2ª de mecánica	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
27	Oficial de 3ª de mecánica	996,00 euros	78,00 euros	0,00 euros
28	Oficial 1ª de chapa	1.003,60 euros	78,00 euros	0,00 euros
29	Oficial 2ª de chapa y mantenimiento	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
30	Oficial 1ª de pintura	1.003,60 euros	78,00 euros	0,00 euros
31	Oficial 2ª de pintura y mantenimiento	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
32	Oficial 1ª de electricidad	1.003,60 euros	78,00 euros	0,00 euros
33	Oficial 2ª de electricidad y mantenimiento	998,40 euros	78,00 euros	0,00 euros
Nivel	GRUPO V (Personal de Servicios Auxiliares).			
34	Personal de control	996,00 euros	78,00 euros	0,00 euros
35	Personal de limpieza	996,00 euros	78,00 euros	0,00 euros



Conceptos variables.

Art. 26 Manipulación mercancías peligrosas

Plus mensual tipo B	194,17 euros
Plus mensual tipo C	187,20 euros
Plus por hora tipo D	3,12 euros
Plus por hora tipo E	2,91 euros
Art. 27 Plus por utilización de brazo articulado no autopropulsado (Pluma)	14,04 euros
Art. 28 Plus por servicios de arrastre portavehículos	6,76 euros
Art. 29 Complemento sábado trabajado	38,48 euros
Art. 30 Compensación por comidas	
General	10,40 euros
Núcleo turístico	11,44 euros
Art. 31 Nocturnidad	
Valor hora extra nocturna	14,04 euros
Art. 32 Horas Extraordinarias	11,44 euros
Art. 33 Realización de trabajos fuera de su isla habitual	
Cuánta máxima diaria	31,20 euros
Desayuno hasta	6,24 euros
Almuerzo hasta	12,48 euros
Cena hasta	12,48 euros
Pernoctación	52,00 euros
Compensación por desplazamiento	26,00 euros