

administración autonómica**DELEGACIONES PROVINCIALES****CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPRESAS Y EMPLEO
CIUDAD REAL**

Visto el texto del Convenio Colectivo, para el periodo 01/01/2021 hasta 31/12/2023, del sector de Convenio Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real, presentado a través de medios electrónicos con fecha 21 de febrero de 2022, mediante el Registro de Acuerdos y Convenios Colectivos de trabajo (REGCON), por D. Jerónimo Alcaide Morales, autorizado por la Comisión Negociadora del citado Convenio, integrada por La Asociación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (ATM) en representación de la parte empresarial y por las organizaciones sindicales C.C.O.O (Federación de Servicios a la Ciudadanía) y U.G.T. (Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar. De conformidad con lo previsto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba al texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, el contenido del Real Decreto 384/1995, de 10 de marzo, sobre traspaso de funciones y de servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral), el Decreto 56/2019, de 7 de julio, por el que se establece la estructura de la Administración Regional, el Decreto 79/2019, de 16 de julio, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo, y el Decreto 99/2013 de 28 de noviembre, por el que se atribuyen competencias en materia de cooperativas, sociedades laborales, trabajo, prevención de riesgos laborales y empleo.

Esta Delegación Provincial De Economía, Empresas Y Empleo,

Acuerda:

1º.- Ordenar el registro y la inscripción del Convenio Colectivo, para los años 2021-2023, del sector Provincial de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ciudad Real, en el Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial, siendo su código 13000365011982, con notificación a la Comisión Negociadora.

2º.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Ciudad Real.

En Ciudad Real, a 7 de marzo de 2022.- El Delegado Provincial, Agustín Espinosa Romero.

**CONVENIO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CIUDAD REAL
PARA LOS AÑOS 2021-2022-2023**

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES.**Preámbulo.**

El presente convenio colectivo ha sido negociado, previa legitimación de las partes y por lo tanto con plena capacidad negociadora, por la Asociación de Empresarios de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real (ATM) en representación de la parte empresarial y por las organizaciones sindicales C.C.O.O (Federación de Servicios a la Ciudadanía) y U.G.T. (Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar), en representación de los trabajadores, conforme a lo previsto en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 1. - Ámbito funcional.

Este convenio es de aplicación a todas las empresas que al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de transportista u operador de transporte regulados por la Ley 16/87, de Ordenación de los Transportes Terrestres, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y logística, entendiéndose por ésta última la que cubre la planificación, organización, gestión, supervisión y realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada.

Artículo 2. - Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todo el territorio de la provincia de Ciudad Real.

Artículo 3. - Ámbito personal.

Se registrará por las normas de este Convenio Colectivo todo el personal que preste sus servicios en las empresas comprendidas en el artículo 1, con excepción de los cargos de alta dirección y altos consejeros en que concurren las características determinadas en la normativa de la aplicación sobre la materia.

Artículo 4. - Duración, prórroga y denuncia.

La vigencia del presente Convenio Colectivo se extenderá desde el 1 de enero de 2.021 hasta el 31 de diciembre de 2.023.

No será necesaria la denuncia expresa del convenio por ninguna de las partes con antelación a la finalización de su vigencia, por declararse aquel automáticamente denunciado. No obstante, para el caso de que, aun negociando, no se pactara un nuevo convenio, en virtud de los apartados 2 y 3 del artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, las partes pactan expresamente una prórroga de doce meses del presente convenio, incluyendo la actualización salarial prevista en 2.023, es decir, se procederá a incrementar todos los conceptos salariales en un 2%, a excepción de las dietas y complemento de jornadas especiales que lo harán como se indica:

Dieta nacional, incremento 2% sobre tablas 2.023.

Dieta Portugal, incremento 2% sobre tablas 2.023.

Dieta Internacional, incremento 0,50 €.

Plus jornadas especiales 11/80 horas, 608,72 €.

Plus jornadas especiales 0/30 horas, 245,00 €.

Hora de presencia, incremento 2% sobre tablas 2.023.

Artículo 5.- Subida salarial.

Año 2021: Se establece una subida salarial del 1,5% sobre las tablas salariales del año 2020, en todos los conceptos salariales. Los atrasos correspondientes a la subida salarial pactada para este año se abonarán con carácter retroactivo a los trabajadores/as en el plazo de dos meses desde la publicación del presente convenio.

Año 2022: Se establece una subida salarial del 2% sobre las tablas salariales del año 2021 en todos los conceptos salariales.

Año 2023: Se establece una subida salarial del 2% sobre las tablas salariales del año 2022 en todos los conceptos salariales, excepto en las dietas.

Las tablas salariales se fijan como definitivas en este año y se adjuntan como anexo al presente convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

CAPÍTULO II. CONDICIONES PROFESIONALES.**Artículo 6. - Contrato de trabajo.**

Los Contratos de Trabajo se formalizarán siempre por escrito especificando las condiciones de trabajo. De los Contratos se facilitará una copia al trabajador/a en el momento de la firma del mismo.

Los trabajadores/as que lleven trabajando más de tres años en la empresa, sin interrupciones superiores a tres meses, y estén vinculados por contratos eventuales, distintos del de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla.

Para aquellos trabajadores/as que, en el momento de la firma del presente convenio, tengan contratos temporales en vigor y cuyos contratos excedan de los 24 meses de duración y, al final de la vigencia del último no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizara con el 5% del sueldo base, sobre los meses que excedan de los dos años de contrato.

Artículo 7. - Vacantes.

Las vacantes que se produzcan serán puestas en conocimiento de los órganos representativos de los trabajadores/as, si existieran en la empresa, por parte de la dirección de la empresa en el momento que se produzcan.

Serán cubiertas por el personal de la empresa que reúnan las condiciones para ocupar dicho puesto siguiendo la Normativa en vigor.

Artículo 8. - Formación en el Trabajo.

El contrato de Formación en el Trabajo que regirá de acuerdo con la Normativa legal vigente. Se formalizarán siempre por escrito y con asistencia del representante Legal del Menor. El período de aprendizaje (Formación en el Trabajo) se computará, a efectos de antigüedad.

Las empresas facilitarán la formación CAP Y ADR a los trabajadores/as del sector en cumplimiento de la legislación vigente. Dicha formación correrá a cargo de la empresa, asumiendo los costes que la misma suponga y se deberá impartir en horario laboral, con arreglo a las disposiciones vigentes.

La falta de aprovechamiento de la formación a que se hace mención en el párrafo anterior, de forma que aquella ocasione la no obtención o la falta de renovación de las capacitaciones mencionadas, se considerará un incumplimiento laboral, entendido el mismo como falta de diligencia en el proceso formativo. No obstante, la no superación de la prueba o examen no supondrá de forma automática la apreciación de la falta de diligencia mencionada.

La formación obligatoria que las empresas impartan a los trabajadores en materia de salud laboral o específica de su actividad deberá realizarse en las mismas condiciones que las ya comprendidas (CAP Y ADR), es decir, en tiempo de trabajo y a cargo de las empresas. A tales efectos, se entenderá igualmente válida no sólo la formación presencial, sino la impartida a distancia, mixta o no presencial debidamente homologada.

Artículo 9. - Traslado de personal.

Los traslados del personal podrán efectuarse por solicitud del interesado, por acuerdo entre la empresa y el trabajador/a, por permuta con otro trabajador/a de otra localidad siempre que haya acuerdos entre ambos y la empresa, y por necesidades del servicio de ésta, y en todo caso, de conformidad con lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

CAPÍTULO III. JORNADA, HORARIOS Y DESCANSOS.**Artículo 10. - Jornada Laboral.**

La jornada en cómputo anual será de 1.816 horas, siendo con carácter general de 40 horas ordinarias semanales.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Los trabajadores/as que realicen jornada continuada dispondrán en medio de la misma de 15 minutos de descanso, que se computarán dentro de la jornada laboral, sin perjuicio de las modificaciones que operen por ley.

Artículo 11. - Descanso semanal y días festivos.

El trabajador/a tiene derecho de un descanso semanal mínimo de un día y medio ininterrumpidos, pudiendo acumularse éste quincenal o cuatrisesemanalmente, en cuyo caso el trabajador/a tendrá derecho a cuatro u ocho días ininterrumpidos. Los días festivos existentes en las cuatro semanas serán acumulados al descanso semanal en su caso.

En el supuesto que se prestara servicio en descanso o festivo dicho trabajador/a será compensado de la siguiente forma:

- a) Preferentemente por otro día de descanso efectivo en el mes inmediato siguiente.
- b) Por el pago en función de Hora Extra pactado para la vigencia del presente Convenio Colectivo en las horas realizadas.

En cuanto al descanso y su disfrute domiciliario se estará a lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2020/1054, de 15 julio de 2020, por el que se modifica el Reglamento (CE) N.º 561/2006 en lo que respecta a los requisitos mínimos sobre los tiempos de conducción máximos diarios y semanales, o normativa vigente y/o traspuesta al Ordenamiento Español en cada momento, mientras dure la vigencia del presente convenio.

Artículo 12. - Calendario Laboral.

Durante el primer trimestre del año se elaborará, conjuntamente entre la empresa y la representación de los trabajadores, el calendario laboral a través del cual se fijarán los días laborales, fiestas locales y nacionales, así como las fechas para el disfrute de las vacaciones.

Artículo 13. - Vacaciones.

Se establece un periodo anual de 31 días naturales retribuidos con salario íntegro, incluyendo complementos, excepto dietas y horas extraordinarias. Dicha retribución, en todo caso, será la del promedio de percepciones devengadas por el trabajador/a en los meses anteriores, siempre que se hayan percibido en al menos seis meses de los once precedentes o en la misma proporción respecto al tiempo trabajado para la empresa.

Entre el 1 de mayo al 30 de septiembre, una parte porcentual del personal de la empresa disfrutará de 15 días naturales, pudiendo este porcentaje incrementarse a conveniencia de la empresa y previa petición del trabajador/a. Las vacaciones podrán ser pactadas entre empresa y trabajador/a individualmente, atendiendo a las necesidades de la empresa y a otros parámetros y con arreglo al calendario que previamente se establezca conforme a lo dispuesto en el artículo 38 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 14. - Licencias.

El trabajador/a, avisando con una antelación mínima de quince días, salvo en los motivos en que dicho preaviso sea imposible por su propia naturaleza (urgencias médicas o fallecimiento) y justificándolo debidamente con posterioridad al hecho acaecido, podrá faltar o ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y durante los días naturales que a continuación se detallan:

- a) Por matrimonio del trabajador/a: Quince días.
- b) Por el alumbramiento, adopción o acogimiento: Tres días ampliables a cinco si ocurre situación de gravedad o si hay desplazamiento fuera de la localidad de residencia del trabajador/a. Se acreditará el derecho a disfrute de esta licencia, en caso de no concurrir esta situación de matrimonio en los padres por el simple reconocimiento oficial (parejas de hecho) con inscripción del hijo nacido.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

c) Por enfermedad grave o intervención quirúrgica del cónyuge, padres, padres políticos, hijos, hijos políticos, nietos, abuelos, hermanos, hermanos políticos: Tres días que se ampliarán a cinco si hay desplazamiento al efecto.

d) Por fallecimiento de los familiares anteriormente citados: Tres días ampliables a cinco si hay desplazamiento al efecto.

e) Por traslado del domicilio habitual: Dos días

f) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal o también por los necesarios trámites del Registro Civil.

g) Por boda de hijos o hermanos: Un día ampliable a tres si hay desplazamiento al efecto.

h) Por el tiempo necesario que precise el trabajador/a para concurrir a exámenes en Centros de formación académica o Profesional, siendo retribuidos los diez primeros días solicitados al año, no retribuyéndose los que excedan de dicho número.

i) Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica, bien para sí mismo, bien para acompañar a los hijos menores que tuviere a cargo.

A este respecto, los permisos retribuidos por matrimonio, nacimiento de hijo y fallecimiento de familiar comenzarán a disfrutarse el primer día laborable siguiente al del hecho causante, cuando este hecho sucediese en día no laborable.

Las licencias no podrán enlazarse con vacaciones, salvo pacto expreso entre empresa y trabajador/a.

Para que los 3 días que contemplan los apartados c) y d) sean ampliables a 5, o de uno ampliable a 3 del apartado g), el desplazamiento del trabajador/a deberá superar los 150 kilómetros desde el centro de trabajo.

En los supuestos no recogidos en éste artículo, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 15. - Horas Extraordinarias y Estructurales.

La realización de horas extraordinarias se registrará por la Normativa Legal vigente en la materia de cada momento.

Las horas extraordinarias se compensarán por regla general con tiempo de descanso que será fijado de común acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores/as, no siendo nunca inferior al tiempo equivalente trabajado como extraordinario, disfrutándose dicho descanso dentro del mes siguiente a la realización de las horas extraordinarias.

Podrá negociarse entre empresa y Comité de Empresa o Delegado de Personal una fórmula que valore el precio de la hora extraordinaria en función del parámetro de kilómetros recorridos y precios del mismo.

El valor de la Hora Extra podrá pactarse en función de lo dispuesto en el párrafo anterior o en la cantidad fija de 11,17 €/hora, 11,39 €/hora y 11,62 €/hora en que se establece, para los años de vigencia del convenio, 2021, 2022 y 2023 respectivamente, el valor o precio de la hora extra.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transportes de mercancía por carretera, BOE 29/3/2012.

CAPÍTULO IV. CONDICIONES SOCIALES.

Artículo 16. - Ayuda por fallecimiento.

En el supuesto de que se produzca el fallecimiento de un trabajador/a, la empresa concederá a sus beneficiarios una ayuda consistente en dos mensualidades del salario real.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 17. - Seguro contra accidentes.

Las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán tener concertado un seguro contra accidentes de trabajo cuyas cuantías se mantendrán constantes durante toda la vigencia de este convenio y consistente en la cobertura de:

- Invalidez Permanente Total 55.906 €.
- Invalidez Permanente Absoluta 55.906 €.
- Muerte 55.906 €.

Artículo 18. - Jubilaciones especiales, parciales y anticipadas.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la legislación vigente que exista en cada momento.

Artículo 19. - Premio de Permanencia e Indemnizaciones por cese.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores/as que cuenten con una antigüedad de al menos 20 años en la empresa, las empresas se comprometen a abonarle las siguientes indemnizaciones equivalentes a:

- Al cumplir los 60 años 12 mensualidades.
- Al cumplir los 61 años 10 mensualidades.
- Al cumplir los 62 años 8 mensualidades.
- Al cumplir los 63 años 6 mensualidades.
- Al cumplir los 64 años 4 mensualidades.
- Al cumplir los 65 años 2 mensualidades.

Artículo 20. - Traslado por fallecimiento.

En el caso de fallecimiento del trabajador/a fuera de la localidad de residencia del mismo como consecuencia de accidente de trabajo, los gastos de desplazamiento hasta su lugar de residencia serán por cuenta de la empresa; la gestión de este traslado será realizada por la propia empresa.

En el supuesto de que el accidente de trabajo ocurrido fuera del lugar de residencia del trabajador/a no determine fallecimiento, pero si lesiones, la empresa correrá con los gastos de su evacuación hasta un centro hospitalario, en caso de que no haya sido efectuado por la Seguridad Social de la entidad colaboradora en la gestión a que corresponda en razón a la urgencia.

Artículo 21. - Suspensión temporal del permiso de conducir.

Los conductores a los que se les retire su permiso de conducir, realizando un servicio a la empresa, tendrá reservado su puesto de trabajo en la empresa hasta que le sea devuelto el mismo.

En aquellas empresas de más de 20 trabajadores/as, el trabajador/a al que le haya sido retirado el permiso de conducir será acoplado en otro puesto de trabajo, durante un período máximo de 6 meses percibiendo durante este período el salario base y la antigüedad de su categoría original.

Artículo 22. - Incapacidad Temporal.

En el caso de baja por Incapacidad Laboral, Enfermedad Profesional y Enfermedad Común, las empresas afectadas por este convenio complementaran las prestaciones de la Seguridad Social de la siguiente forma:

Para Incapacidad Temporal, distinta de Accidente de Trabajo, desde el día 21 hasta el día 90, ambos incluidos, de la baja que se produzca, el trabajador percibirá el 100% de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

Para los días comprendidos entre el 4 y el 20 de baja, las empresas complementarán hasta el 65% de su base de cotización por contingencias comunes del mes anterior al hecho causante.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

En el caso de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo, las empresas completarán las prestaciones generales de la seguridad social el 100% de su base de cotización por Accidente de Trabajo del mes anterior al hecho causante, y todo ello, desde el primer día de la baja.

Artículo 23. - Defensa del personal.

Los conductores y cualquier trabajador/a de la empresa que prestando sus servicios profesionales con vehículos de la misma sufrieran un accidente de circulación, siempre que en el mismo no hubiera negligencia o imprudencia por parte del trabajador/a, tendrá derecho a defensa legal por parte de la empresa.

CAPÍTULO V. SEGURIDAD Y SALUD.

Artículo 24. - Normas de Control de Salud Laboral.

Las Normas de Control de Salud Laboral serán de escrupulosa aplicación por las empresas y trabajadores/as.

Todos los vehículos de la empresa deberán ser revisados con carácter general al menos una vez al año participando en dicha revisión por parte de los trabajadores/as la persona designada por sus representantes siempre que pertenezcan a la plantilla de la empresa.

Las empresas y trabajadores/as se comprometen al respeto escrupuloso de la Reglamentación Vigente para el Transporte de Mercancías Peligrosas por Carretera, así como las Normas Complementarias de Conducción y Jornada para los conductores que realicen este transporte.

Artículo 25. - Revisión médica.

Las empresas estarán obligadas a facilitar una revisión médica anual a los trabajadores/as de su plantilla.

Los trabajadores/as de nueva incorporación en plantilla deberán pasar revisión médica durante el período de prueba a requerimiento de la empresa.

Los gastos de esta revisión médica correrán a cargo de la empresa entregándose una copia de los resultados de las mismas a cada trabajador/a y a la empresa.

Artículo 26. - Comité de Salud Laboral.

En todas las empresas deberá existir un Comité o Vigilante de Salud Laboral encargado de vigilar el cumplimiento total de lo dispuesto en la Legislación Vigente. El Comité o Vigilante de Salud Laboral, podrá recabar, si lo considera necesario, informes técnicos de los Organismos competentes, a cuyos efectos las empresas concederán las máximas facilidades en orden a la emisión de dichos informes.

Con el fin de establecer una colaboración entre la parte social y empresarial en materia de Prevención de riesgos Laborales y en el sentido de dar cumplimiento a lo legalmente establecido en esta materia, las partes acuerdan que las federaciones correspondientes del sector de transportes de mercancías podrán solicitar de las empresas, autorización para que Técnicos de Prevención, debidamente acreditados como tales por la Junta de Comunidades de Castilla La Mancha puedan entrar en los centros de trabajo y lugares que sean necesarios. Las empresas podrán autorizar expresa y formalmente la entrada correspondiente, sin la cual no podrá realizarse la visita.

CAPÍTULO VI. CONDICIONES ECONÓMICAS.

Artículo 27. - Salario Base.

El Salario Base que corresponde al trabajador/a con arreglo a su categoría profesional, vendrá determinado por la aplicación de los correspondientes valores salariales establecidos en las tablas que incluye como anexo este Convenio.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 28. - Antigüedad- Premio Vinculación.

PRIMERO.- El personal que a partir de la entrada en vigor del presente Convenio colectivo se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el convenio devengará en concepto de Premio de vinculación, por cada cinco años de servicios, la cantidad de 39,06 euros para el año 2.021, 39,84 Euros para el año 2.022 y 40,64 euros para el año 2.023 en cada una de las 14 pagas establecidas en convenio.

En cualquiera de los casos, el importe máximo del premio de vinculación será de 85,23 euros en cada una de las citadas 14 pagas.

SEGUNDO.- Los trabajadores/as que hayan adquirido el carácter de fijos con anterioridad a la fecha de 9-3-2001 disfrutaran en concepto de complemento personal de antigüedad un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente como máximo en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10 %.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador/a, sirviendo dicho módulo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento. Los módulos, ya devengados permanecerán constantes en su cuantía a la fecha del vencimiento, no siendo susceptibles de revalorización futura.

El personal que el 31/12/94 estuviese percibiendo el complemento de antigüedad, o en dicha fecha tuviese el carácter de fijo de plantilla, y mantenga en la misma tal condición, continuará devengando su antigüedad con los mismos parámetros expuestos, con el tope máximo del 50% del salario base.

El personal que a 31/12/94 tuviera devengado al menos un 30% de salario base en concepto de antigüedad conservara el derecho a alcanzar el tope del 60% del salario base por dicho concepto.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la de ingreso del trabajador/a en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose efectivamente trabajados todos los meses o días en los que se haya percibido salario o remuneración, ya sea por servicios prestados vacaciones, licencias retribuidas o prestaciones de IT derivadas de Enfermedad o Accidente. A tales efectos se computará el tiempo en que haya permanecido en excedencia forzosa por nombramiento de cargo sindical o político, y el servicio militar, no así el periodo de excedencia voluntaria.

Se computaran a tales efectos los años de servicios prestados en la empresa, cualquiera que sea la categoría profesional en que se encuentre encuadrado, estimándose los servicios prestados en periodo de prueba y por el personal interino, eventual y complementario cuando, sin solución de continuidad, pasen a ocupar plaza de fijo en plantilla.

Los aumentos por años de servicios, ya sea premio de vinculación o antigüedad, comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a la fecha en que se cumpla el quinquenio o bienio.

El trabajador/a que cese definitivamente en la empresa, cualquiera que sea la causa, y posteriormente reingrese en la misma perderá el derecho a que tuviera reconocido, causando nuevo y distinto derecho a partir de la fecha de su reingreso y una vez cumplidos los requisitos exigidos.

Artículo 29. - Gratificaciones extraordinarias.

Todo el personal afectado por el presente Convenio colectivo percibirá dos gratificaciones extraordinarias, Verano y Navidad, que se abonaran en la primera quincena de Julio y segunda de diciembre, respectivamente, por importe cada una de ellas del 150% del sueldo base mensual más antigüedad o premio de vinculación según corresponda.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Artículo 30. - Dietas.

A los trabajadores/as del sector se les abonarán en concepto de dietas las siguientes cantidades, por día completo:

Dieta nacional: Año 2021: 36,54 €.

Año 2022: 37,27 €.

Año 2023: 38,02 €.

En los casos de salida al extranjero percibirán las siguientes cantidades:

a) Portugal: Año 2021: 42,63 €.

Año 2022: 43,48 €.

Año 2023: 44,35 €.

b) Resto Países: Año 2021: 65,00 €.

Año 2022: 65,50 €.

Año 2023: 66,00 €.

Las cuantías fijadas en este apartado se abonarán conforme a los siguientes porcentajes:

-Comida: 35% entre las 14,00h-16,00h

-Cena: 35% a partir de las 22,00 h.

-Pernocta: 20% a partir de las 00.00 h

-Desayuno: 10% según los casos.

Artículo 31. - Ropa de trabajo.

Las empresas vendrán obligadas a proporcionar a su personal ropa de trabajo adecuada a cada función a desarrollar, determinándose las prendas y la utilización de las mismas de conformidad con lo dispuesto legalmente.

Artículo 32.- Pluses y complementos.

Los trabajadores/as afectados por el presente convenio percibirán en concepto de pluses, las siguientes cantidades:

A) PLUSES.

a) Transporte.- Se establece un plus de transporte cotizable a la Seguridad Social igual para todas las categorías que se devengarán en 11 pagas excluyéndose en el período de vacaciones en la cuantía establecida en la tabla adjunta.

b) Nocturnidad.- 25% del Salario Base con arreglo a lo dispuesto legalmente, por cada uno de los días en que efectivamente proceda su devengo por concurrir las circunstancias legalmente prevenidas para ello.

c) Penosidad, toxicidad y peligrosidad.- 20% del Salario Base, por cada uno de los días en que efectivamente proceda su devengo por concurrir las circunstancias legalmente prevenidas para ello.

d) Complemento de personal no movimiento.- Los trabajadores distintos del personal de movimiento percibirán un complemento 67,31 euros/mes en el año 2.021, de 68,66 euros/mes en el año 2.022 y 70,03 euros/mes para el año 2.023. Dichas cantidades absorberán hasta igual cuantía todas aquellas distintas de los conceptos retributivos pactados en el presente convenio.

e) Paga única.- Todos los trabajadores/as afectados por el presente convenio tendrán derecho a percibir la cantidad de 127,43 € (año 2.021), de 129,98 € (año 2.022) y de 132,58 € (año 2.023) por una sola vez al año, que se abonará entre los meses de abril a septiembre o en el mes de vacaciones si el trabajador/a lo solicita; o en otro caso de acuerdo entre los Delegados de Personal / Miembros del Comité de Empresa y Empresa.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

B) COMPLEMENTO DE JORNADAS ESPECIALES.

Este complemento tiene su regulación específica en la Disposición Final Segunda de este convenio.

CAPÍTULO VII. DERECHOS SINDICALES.**Artículo 33. - Derechos sindicales.**

a) Los miembros del Comité de Empresa o Delegado de Personal, en empresas de hasta cien trabajadores, dispondrán de 16 horas mensuales retribuidas a los efectos de realizar funciones sindicales, justificándose la utilización del tiempo empleado por la Central Sindical a la que pertenezca el trabajador/a y siempre que haya citación previa.

En la utilización de horas se tendrán en cuenta estos criterios:

1. - Los Comités de Empresa y Delegados de Personal podrán utilizar las horas sindicales para asistir a cursos de formación, organizados por las centrales sindicales u otras entidades.

2. - Durante el tiempo de negociación del Convenio no habrá limitación de horas sindicales.

b) Los miembros del Comité de Empresa y Delegados de Personal participarán en los procesos de Selección de Personal.

c) A requerimiento de los trabajadores/as afiliados a las Centrales Sindicales las Empresas descontarán en la nómina mensual de estos trabajadores/as el importe de la cuota sindical correspondiente, que lo entregarán o depositarán colectivamente donde sea indicado por los trabajadores/as o la Central Sindical interesada.

d) Cuando el Delegado de Personal o miembro del Comité de Empresa haga uso de las horas sindicales percibirá igual salario que la media diaria del mes anterior.

e) De acuerdo con lo estipulado en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (L.O.L.S.), se reconoce en todos los Centros de Trabajo afectados por el Convenio Colectivo las Secciones Sindicales de Empresa.

En aquellas que cuenten con 25 o más trabajadores/as se reconoce la figura del Delegado Sindical, que gozará de las mismas garantías y crédito horario que el Delegado de Personal, así como las percepciones económicas estipuladas en caso del uso del crédito mensual de horas para actividad sindical.

CAPÍTULO VIII. OTRAS DISPOSICIONES.**Artículo 34. - Comisión Mixta de Interpretación**

Se constituye una Comisión Mixta de Interpretación del Convenio compuesta por cuatro representantes de los trabajadores/as y otros cuatro representantes legales de los empresarios, teniendo como función la de conocer, resolver, vigilar, etc. todas las cuestiones relativas a la aplicación e interpretación del presente Convenio, con inclusión de las que se refiera a cuantas disposiciones afectan al Sector. Dicha Comisión se compromete a realizar una reunión mínima cada tres meses.

A falta de acuerdo entre ambas partes se estará a lo determinado en la Normativa Legal Vigente.

Serán presidente y secretario de esta Comisión dos vocales de la misma, que serán nombrados para cada sesión, teniendo en cuenta que el cargo recaerá una vez entre los trabajadores/as y la siguiente entre los empresarios, de tal forma que estos puestos recaigan en la misma sesión una en cada representación. Los acuerdos de la Comisión requerirán para su validez la conformidad de cinco vocales como mínimo.

A los efectos de cualquier notificación escrita que, cualquier empresa o trabajador, deseen remitir a la Comisión Paritaria, se reproducen los domicilios de las distintas partes que configuran la citada comisión:

Asociación Provincial de Empresarios de Transporte de Mercancías de Ciudad Real (FECIR), en Plaza Mayor, 14 (Pasaje ALCOR, 3) 1ª PLANTA, 13001, Ciudad Real (Tfno.: 926 600 002 ext.4).

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. Ciudad Real, en calle Alarcos, nº 24, 5ª Planta, C.P. 13002 (Tfno. 926 216061 Fax 926 216050)

Federación de Transportes, Comunicaciones y Mar de UGT, en Residencial Ronda, 5, C.P. 13005 (Tfno. 926 253535 Fax 926 253543).

Artículo 35. - Legislación subsidiaria.

Las partes firmantes del presente Convenio acuerdan aplicar subsidiariamente el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Artículo 36. - Unidad de lo pactado.

Las tablas de retribuciones que se incorporen como anexo a este Convenio formarán parte inseparable del mismo y tendrán fuerza de obligar en la actividad del transporte de mercancías por carretera.

Las condiciones pactadas en este Convenio forman un todo orgánico e indivisible y a efectos de aplicación práctica serán considerados globalmente.

Artículo 37. - Condiciones de inaplicación del convenio colectivo.

En cuanto a las materias, requisitos y representación de los trabajadores, resulta de aplicación lo dispuesto en art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 38. - Acumulación Permiso de Lactancia.

El permiso por lactancia que al personal concede el artículo 37.4 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser sustituido, por voluntad del solicitante, por una licencia retribuida de quince días laborales, que habrá de ser disfrutada, sin solución de continuidad, a continuación del disfrute de la baja por maternidad.

CAPÍTULO IX. IGUALDAD EFECTIVA.

Artículo 39.- Igualdad efectiva entre hombres y mujeres.

Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, derechos y deberes. El principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por maternidad, asunción de obligaciones familiares, razón de sexo, estado civil, edad, raza, etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

Y especialmente las derivadas del incumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, promoción profesional, formación, estabilidad en el empleo y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

En el caso de las empresas, y en su caso de Grupos de Empresa, que incluyan más de 50 personas trabajadoras, y en los plazos legalmente establecido para ello, las medidas de igualdad efectivas encaminadas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres a través de la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, deberán ser negociadas con los representantes legales de las personas trabajadoras en el ámbito de toda la empresa, debiendo cumplir en los términos legalmente previstos una auditoría retributiva a fin de obtener la información necesaria para comprobar si el sistema retributivo de la/s empresa/s cumple con la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de retribución.

En cualquier caso, se estará a lo dispuesto en la normativa vigente en la materia, y sus revisiones, especialmente la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, así como el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

CAPÍTULO X.- NUEVAS TECNOLOGÍAS, INTIMIDAD Y DESCONEXIÓN.**Artículo 40.- Desconexión digital.**

Se establece el derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo, el respeto del tiempo de descanso del trabajador/a, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

Ahora bien, aquellos trabajadores que, en atención a la singularidad del trabajo que desempeñan y la necesidad de que permanezcan a disposición de la empresa tengan una mayor disponibilidad ejercerán su derecho a la desconexión digital en los términos que se acuerde con la empresa, garantizando en todo caso los descansos conforme a la Ley.

Artículo 41.- Derecho a la intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral.

Todas las personas que presten sus servicios en las empresas afectadas por el ámbito funcional del presente Convenio tienen derecho a que se respete su intimidad ante la utilización de sistemas de geolocalización y, por tanto, los empleadores solo podrán tratar los datos obtenidos a través de estos sistemas en su ejercicio de función de control que deberán realizar conforme al marco legal. A tal fin y con carácter previo los trabajadores/as conocerán de forma clara e inequívoca la existencia, y características de los dispositivos utilizados.

Se establece la obligación de las empresas de garantizar que, cualquier dispositivo de geolocalización implantado, cese o deje de estar operativo a partir del momento en que finalice la jornada laboral del trabajador, a excepción de los instalados en vehículos de transporte de mercancías. En este último caso, sólo podrá utilizarse a efectos de localización del vehículo en cuestión y nunca con fines de control sobre la intimidad del trabajador/a más allá de la finalización de su jornada.

Artículo 42.- Derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo.

En virtud del artículo 89 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 diciembre de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD):

1. Las empresas podrán tratar las imágenes obtenidas a través de sistemas de cámaras o videocámaras para el ejercicio de las funciones de control de los trabajadores/as previstas en el artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, siempre que estas funciones se ejerzan dentro de su marco legal y con los límites inherentes al mismo. Las empresas habrán de informar con carácter previo, y de forma expresa, clara y concisa, a los trabajadores/as y, en su caso, a sus representantes, acerca de esta medida.

En el supuesto de que se haya captado la comisión flagrante de un acto ilícito por los trabajadores/as, se entenderá cumplido el deber de informar cuando existiese al menos el dispositivo al que se refiere el artículo 22.4 de la LOPDGDD.

2. En ningún caso se admitirá la instalación de sistemas de grabación de sonidos ni de videovigilancia en lugares destinados al descanso o esparcimiento de los trabajadores o los empleados públicos, tales como vestuarios, aseos, comedores y análogos.

3. La utilización de sistemas similares a los referidos en los apartados anteriores para la grabación de sonidos en el lugar de trabajo se admitirá únicamente cuando resulten relevantes los riesgos para la seguridad de las instalaciones, bienes y personas derivados de la actividad que se desarrolle en el centro de trabajo y siempre respetando el principio de proporcionalidad, el de intervención mínima y las garantías previstas en los apartados anteriores.

Documento firmado electrónicamente en el marco de la normativa vigente. Puede comprobarse su autenticidad insertando el CVE reflejado al margen en la sede electrónica corporativa expresada.

Sede electrónica <https://sede.dipuocr.es>

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.-

Las disposiciones de derecho necesario que se dicten durante la vigencia del presente Convenio, de naturaleza laboral sindical se entenderán incorporadas como parte integrante de este Convenio Colectivo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA. IGUALDAD. (Derogada).-**DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA. FORMACIÓN.-**

En lo relativo a Formación se estará lo dispuesto en el Capítulo XIII del II Acuerdo General de las Empresas del Transportes de Mercancías.

DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA.-

Cualquier error numérico o de redacción será subsanado automáticamente.

En todo lo no dispuesto en este convenio, será de aplicación el II Acuerdo General de las Empresas de Transportes de Mercancías (BOE 29/3/2012) y legislación vigente en cada momento

DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA.-

Las partes como continuación a lo establecido en convenios anteriores regulan los tiempos de presencia y establecen un complemento que se denominara complemento de jornadas especiales en la siguiente forma:

Primero.- Se define el tiempo de trabajo y de presencia conforme establece el RD 1561/1995 y su actual desarrollo.

Segundo.- La jornada anual de trabajo vendrá determinada por Convenio Colectivo.

Tercero.- La presente disposición tiende a evitar conflictividad en la interpretación de la jornada de trabajo, de forma tal que la jornada máxima diaria sumada trabajo y presencia no supere la máxima establecida en la normativa general vigente, garantizándose en todo momento los descansos diarios.

Cuarto.- El devengo del referido complemento se se refiere exclusivamente a la compensación de realización de horas de presencia, y se produce cuando:

a) Con carácter general, procederá el abono de este complemento de forma automática, en cuantía de 608,72 euros mensuales para toda la vigencia del convenio, desde el mismo instante en el que el trabajador/a realice la cantidad de entre 11 y 80 horas de presencia, ambas incluidas y cualquiera que pudiera ser el número de ellas dentro de estos parámetros, en cómputo mensual y conforme se dice a continuación.

b) De forma excepcional, las empresas podrán optar por no aplicar la norma general del apartado a), mediante escrito dirigido a cualquiera de las partes firmantes, la cual, sea cual sea, se compromete a dar traslado a la otra parte firmante; el plazo establecido para realizar esta comunicación es de dos meses desde la publicación, no siendo necesaria nueva comunicación al respecto, si ya se realizó, salvo que se produzca un nuevo cambio de opción y optar por las siguientes opciones:

1.- Abonar la cantidad de 235,85 euros mensuales (año 2021), 240,00 euros mensuales (año 2022) y 245,00 euros mensuales (año 2023), por la realización de hasta 30 horas de presencia en cómputo mensual. El exceso de estas 30 horas se abonará al precio indicado en el punto siguiente cada una de ellas.

2.- Abonar a razón de 9,12 euros la hora (año 2.021) 9,31 euros la hora (año 2022) y 9,49 euros la hora (año 2023), por cada una de las que se realicen entre 0 y 80 horas de presencia, cuando no se haya optado por la excepción del punto 1.

El cálculo de estas horas se realizará en el mes natural en el que haya que abonarse. Si en el periodo de cálculo el trabajador/a hubiera estado de baja por cualquier motivo o en disfrute de vacaciones, se establecerá la media de los tres meses anteriores siempre que en los mismos no haya una au-

sencia al trabajo por cualquier motivo. Si no es posible el cálculo con esta media se aplicará el complemento personal de mercancías mínimo vigente en ese momento.

Quinto.- El complemento es obligatoriamente cotizable a la Seguridad Social y formará parte de la base de cotización por contingencias comunes del trabajador /a, siendo pagadero a mes siguiente y por entero desde el mismo instante en que proceda su aplicación.

Sexto.- Las cuantías fijadas como complemento absorberán hasta igual cuantía las retribuciones que por cualquier concepto distinto de los reflejados como salariales en convenio colectivo pudieran percibir o realmente percibieran los trabajadores/as de las empresas, no siendo absorbibles los excesos sobre dicha cuantía.

Así, cualquier trabajador/a que viniera percibiendo cantidades por conceptos del orden de kilometraje, productividad, dietas, incentivos o cualquier otro no recogido expresamente en convenio colectivo podrán ver absorbidas sus cuantías en el máximo del complemento abonado, percibiendo los excesos, si los hubiere, íntegramente y por igual concepto que lo viniera haciendo.

Séptimo.- El pago del presente complemento de jornadas especiales se devengará con carácter retroactivo desde el día 1 de enero de 2012, siendo pagadero el exceso sobre la cantidad existente en el convenio anterior por las empresas afectadas. El pago de dichas diferencias no contraviene el ejercicio de opción señalada en el apartado b) del punto cuarto de la presente disposición.

Octavo.- Vigencia. El presente acuerdo tendrá una validez y vigencia iguales a la del presente convenio.

Será revisable tan pronto se produzca publicación de norma o disposición legal que le afecte, sin perjuicio del mantenimiento de su vigencia hasta la entrada en vigor de dicha disposición.

En tal supuesto habrá de reunirse la Comisión correspondiente a instancia de cualquiera de las partes firmantes, reunión que tendrá lugar en el plazo de un mes.

La Comisión habrá de adecuar el acuerdo a la nueva norma en el periodo máximo de dos meses desde su primera convocatoria.

Transcurridos esos plazos sin que se haya producido acuerdo de adecuación, el acuerdo perderá automáticamente su vigencia y dejará de producir cualquier tipo de efecto.

DISPOSICIÓN FINAL TERCERA.- Las empresas, previa petición de los interesados o de sus representantes legales, vendrán obligadas a facilitar un documento sellado firmado en el que consten al menos los datos del mes anterior al de solicitud referidos a días, kilómetros recorridos, origen y destino de cada uno de los viajes.

Firmas ilegibles.

Anuncio número 627