

ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

Número 028223

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

A N U N C I O

RESOLUCIÓN, DE 1 DE FEBRERO DE 2023, DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ÁVILA POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD, Y LA PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE ÁVILA DEL CONVENIO COLECTIVO DE “TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA”. (CÓDIGO DE CONVENIO: 05000225011998).

Con fecha 27 de enero de 2023 la persona designada al efecto por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de “Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ávila” solicitó la inscripción del nuevo Convenio en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad, dándose así cumplimiento a lo dispuesto en el art. 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, y en la Orden PRE/813/2022, de 1 de julio de 2022, por la que se desarrolla la estructura orgánica y se definen las funciones de las Oficinas Territoriales de Trabajo de las Delegaciones Territoriales de la Junta de Castilla y León.

Examinado el texto del nuevo convenio, comprobado que éste no conculca la legalidad vigente ni lesiona gravemente el interés de terceros - exigido por el ET en su art. 90.5, y que se acompaña de la documentación preceptiva, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 8 del Real Decreto 713/2010, esta Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA:

Primero. Inscribir el nuevo convenio colectivo de “Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Ávila”, en el correspondiente Registro de este Organismo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Ávila, 1 de febrero de 2023.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, *Francisco Javier Muñoz Retuerce*.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA

Artículo 1. **Ámbito territorial.**

El presente Convenio colectivo es de aplicación obligatoria en la provincia de Ávila.

Artículo 2. **Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo incluye a la totalidad de los trabajadores, tanto fijos como eventuales de aquellas empresas o entidades cuya actividad empresarial es la del transporte de mercancías por cualquier clase de vías terrestres, en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía, así como las actividades que la Ley 16/1987, de Ordenación de Transportes Terrestres, denomina Auxiliares y Complementarios de Transporte de Mercancías.

Artículo 3. **Ámbito personal.**

El presente Convenio incluye la totalidad del personal que ocupan las empresas ubicadas o que se ubiquen en la capital y/o provincia de Ávila, comprendiendo tanto el de carácter fijo como eventual o interino, que se hallen prestando servicio en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante su vigencia.

Los acuerdos contenidos en el mismo tendrán fuerza Normativa y obligarán a todas las personas trabajadoras y empresas afectados por su ámbito funcional, cualquiera que sea su tipo de contrato, excepto los referidos en el artículo 1.3-c del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 4. **Vigencia.**

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2023, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 5. **Duración.**

La duración del presente Convenio será de 2 años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2024.

Artículo 6. **Denuncia.**

La denuncia de este Convenio se entenderá producida de forma automática dentro del mes inmediatamente anterior al término de su vigencia, sin necesidad de comunicación entre las partes.

No obstante, lo anterior, y en evitación de vacío normativo que en otro caso se produciría una vez terminada su vigencia inicial, continuara rigiendo en su totalidad, tanto en su contenido normativo como en el obligacional, hasta que sea sustituido por otro convenio.

Artículo 7. **Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio formarán un todo o unidad indivisible y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente en su cómputo anual. Las retribuciones que se establecen en este Convenio, compensarán y absorberán cualquiera otras existentes inferiores a éstas, en el momento de la entrada en vigor del mismo.

Los aumentos de retribuciones que puedan producirse por disposiciones legales de carácter general y de aplicación en el futuro sólo podrán afectar las condiciones pactadas en este Convenio cuando, consideradas las nuevas retribuciones en su totalidad, superen las actuales pactadas. En caso contrario, serán absorbidas por las mismas.

Este acuerdo prevalecerá sobre cualquier otro, de cualquier otra índole o ámbito.

Artículo 8. Condiciones mas beneficiosas.

Todas las condiciones económicas pactadas en este Convenio y de otra índole, lo son con carácter de mínimas, por lo que las cláusulas, pactos, o situaciones actualmente vigentes en las distintas Empresas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vienen disfrutándolas.

Artículo 9. Jornada laboral.

Las empresas afectadas por el presente Convenio tendrán una jornada laboral de 40 horas semanales distribuidas de lunes a domingo, siendo el descanso semanal de dos días consecutivos, considerando como tiempo de trabajo efectivo el descanso para toma de refrigerio.

En aquellas empresas donde esté marcada la jornada partida, se establecerá un horario de manera que los trabajadores puedan realizar la comida entre las trece y las quince horas.

Los días 24 y 31, de diciembre, tendrán carácter laborable, pudiendo trabajar como máximo el 50 % de la plantilla, con arreglo a las siguientes condiciones:

- La jornada tendrá una duración máxima de 6 horas.
- El trabajador que haga la jornada del día 24 de diciembre, tendrá derecho a no hacer la del día 31 y viceversa, salvo adscripción voluntaria.
- Cada día de trabajo que se realice será compensado con un día de descanso o con 40 euros, a elección de la empresa.

Artículo 10. Contratacion.

CONTRATOS EVENTUALES POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN O POR SUSTITUCIÓN DE PERSONA TRABAJADORA.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no responda a los supuestos incluidos en el artículo 16.1 del vigente ET.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a un año.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

3. Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

4. Las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas.

También adquirirán la condición de fijas las personas trabajadoras temporales que no hubieran sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el periodo de prueba.

5. Sin perjuicio de lo anterior, las personas trabajadoras que en un periodo de veinticuatro meses hubieran estado contratadas durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas. Esta previsión también será de aplicación cuando se produzcan supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

Asimismo, adquirirá la condición de fija la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal.

6. Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado.

Cuando un determinado derecho o condición de trabajo esté atribuido en las disposiciones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora, esta deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación.

7. La empresa deberá informar a las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.

Dicha información será trasladada, además, a la representación legal de las personas trabajadoras.

Las empresas habrán de notificar, asimismo a la representación legal de las personas trabajadoras los contratos realizados de acuerdo con las modalidades de contratación por tiempo determinado previstas en este artículo, cuando no exista obligación legal de entregar copia básica de los mismos.

Artículo 11. Requisito previo al cese.

La empresa que, llegado el término de vigencia del contrato temporal, extinga el contrato de trabajo, deberá preavisar al trabajador con, al menos, 15 días de antelación, facilitándosele la liquidación correspondiente para que él mismo pueda comprobar si es o no correcta. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida obligará a la empresa a abonar con la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente en el servicio de la empresa vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la misma por escrito y cumpliendo con un plazo de preaviso de 15 días. El incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación y en la forma establecida dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación del trabajador una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

Artículo 12. Clasificación profesional.

Se estará a lo dispuesto en el Capítulo II del Acuerdo General para las Empresas de Transportes de Mercancías por Carretera.

La totalidad de los grupos y categorías profesionales podrán ser desempeñadas por trabajadores hombres y mujeres sin exclusión alguna por razón de sexo.

Artículo 13. Salario base.

Los salarios base para las distintas categorías y para el período comprendido entre el 1 de Enero de 2023 al 31 de diciembre de 2023, son los que figuran en la Tabla Salarial como Anexo I al presente Convenio.

Los salarios base para las distintas categorías y para el período comprendido entre el 1 de Enero de 2024 al 31 de diciembre de 2024, son los que figuran en la Tabla Salarial como Anexo II al presente Convenio.

Artículo 14. Complementos de antigüedad.

Los trabajadores comprendidos en este Convenio disfrutarán como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa consistente como máximo en dos bienios y cinco quinquenios.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también de los ya perfeccionados.

La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5 por ciento para cada bienio y del 10 por ciento para cada quinquenio.

La fecha inicial del cómputo de antigüedad será la del ingreso del trabajador en la empresa. Para el cómputo de la antigüedad se tendrá en cuenta todo el tiempo servido en la misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todo el tiempo en el que se haya percibido un salario. Asimismo será computable el tiempo de excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical. Por el contrario no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria, salvo los supuestos establecidos en el apartado 3 del artículo 46 del vigente Estatuto de los Trabajadores.

Se computarán estos aumentos en razón de los años de servicio prestados en la empresa, cualquiera que sea el grupo profesional o categoría en que se encuentra encuadrado, estimándose asimismo los servicios prestados en el periodo de prueba y por el personal eventual, cuando éstos pasen a ocupar plaza en la plantilla fija.

Los aumentos por años de servicios comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumple el bienio o el quinquenio.

Artículo 15. Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen las siguientes pagas extraordinarias:

- A) Paga de verano, la cual se abonará en el mes de julio, por una cuantía de 30 días.
- B) Paga de Navidad, la cual se abonará en el mes de diciembre, por una cuantía de 30 días.
- C) Paga de marzo, la cual se abonará dentro del mes de marzo, por una cuantía de 30 días y se devengará en función del tiempo trabajado durante el año natural inmediatamente anterior al de su percepción.

Las pagas extraordinarias que figuran en los apartados anteriores podrán ser prorrateadas entre las doce mensualidades, siempre que así lo soliciten los trabajadores y se devengarán en razón al salario base que figura en la tabla salarial anexa a este convenio, más el complemento de antigüedad correspondiente.

Artículo 16. Dietas.

Para el período comprendido entre el 1 de Enero de 2023 y el 31 de diciembre de 2023, el importe de las dietas devengadas será el siguiente:

A) Servicios discrecionales con una dieta completa de 46,24 €.

B) Servicios regulares efectuados durante la jornada laboral:

– Desayuno	3,59 €
– Comida	13,08 €
– Cena	13,08 €
– Alojamiento	16,45 €

C) Servicios internacionales: la cuantía de la dieta se convendrá entre empresas y trabajador.

Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2024 y el 31 de diciembre de 2024, el importe de las dietas devengadas será el siguiente:

A) Servicios discrecionales con una dieta completa de 47,16 €.

B) Servicios regulares efectuados durante la jornada laboral:

– Desayuno	3,66 €
– Comida	13,34 €
– Cena	13,34 €
– Alojamiento	16,78 €

C) Servicios internacionales: la cuantía de la dieta se convendrá entre empresas y trabajador.

ASPECTOS COMUNES A LAS DIETAS.

Las empresas se reservan la facultad de facilitar alojamiento y comida al trabajador en sustitución de dieta; caso de no ser así, el trabajador aportará facturas o justificantes de los gastos de dicha dieta.

A efectos del devengo de dietas, se considerarán solamente los desplazamientos fuera de la residencia habitual del trabajador, contabilizándose el tiempo transcurrido desde la salida del trabajador de su centro de trabajo hasta la llegada al mismo.

Dará derecho al percibo de dieta completa la realización de un servicio que obligue al trabajador a comer, cenar y pernoctar fuera de su residencia habitual.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida del mediodía cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las doce horas y la llegada después de las catorce.

La parte de dieta correspondiente a la comida de noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando el trabajador salga antes de las veinte horas y retorne después de las veintidós.

La parte de dieta correspondiente a la pernoctación se percibirá cuando el servicio realizado obligue a pernoctar y desayunar fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando por tal motivo el regreso se efectúe después de las cero horas.

Artículo 17. Plus de nocturnidad.

Para el personal que presta servicios entre las diez de la noche y las seis de la mañana se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25 % del salario establecido en la tabla salarial anexa en este Convenio, salvo que el trabajo realizado sea nocturno por su propia naturaleza.

Artículo 18. Plus de peligrosidad.

Este plus será aplicado a todo el personal en carrera y se abonará con arreglo al 25 % del salario fijado en la tabla salarial, siempre que se trate de mercancías peligrosas los productos transportados y por día de trabajo.

Artículo 19. Quebranto de moneda.

En concepto de quebranto de moneda, los cobradores de facturas o taquilleros/as, percibirán la cantidad de 6,16 € mensuales durante el año 2023 y 6,28 € mensuales durante el año 2024 y aquellos que se responsabilicen de cajas o desempeñen funciones de cajeros, percibirán 18,85 € mensuales durante el año 2023 y 19,23 € mensuales durante el año 2024.

Artículo 20. Inaplicación de las condiciones de trabajo.

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

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

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

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

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

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y sólo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estuvieran previstas, en su caso, en el Plan de Igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos establecidos en el Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León (ASCL), incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del ET.

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

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

Artículo 21. Vacaciones.

El personal afectado por el presente Convenio disfrutará de un período anual de vacaciones de 30 días naturales no pudiendo comenzar éstas en día de descanso.

El personal que se incorpore durante el año natural disfrutará de un período de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

Durante el período que duren las vacaciones y en aquellas empresas que no cubran el puesto de trabajo vacante por el que las está disfrutando, así como en caso de baja de un trabajador por accidente o enfermedad, en compensación de incremento de cargas de trabajo repercutido en las demás personas trabajadoras, éstos percibirán una compensación del 35 por ciento del salario real de cada trabajador por jornada laboral.

Cuando la ausencia en la empresa sea de dos o más personas trabajadoras por las circunstancias ya citadas, la empresa deberá cubrir los puestos de trabajo con personal eventual o interino.

Artículo 22. Permisos retribuidos.

El trabajador, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por motivos y plazos que se señalan:

1. Matrimonio del trabajador 20 días.
2. Matrimonio de hijos, padres y hermanos 2 días.
3. Muerte de cónyuge, padres, hijos o hermanos, 5 días.
4. Accidente o enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de cónyuge y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad dos días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

El presente permiso podrá disfrutarse en días alternos, en tanto dure el hecho causante, iniciándose en día laborable.

5. Cumplimiento de un deber de carácter público y personal, el tiempo indispensable para dicho cumplimiento.
6. Traslado de domicilio habitual, 1 día.
7. Caso de consulta médica fuera de la localidad ordenada por el facultativo de la empresa o de la Seguridad Social, por el tiempo necesario.
8. Necesidad de atender personalmente asuntos propios que no admiten demora.

Teniendo en cuenta todas las circunstancias que concurren en cada caso, dichas licencias podrán prorrogarse por un plazo no superior a 5 días.

En caso de matrimonio de una persona trabajadora, y siempre que se avise a la empresa con 30 días de antelación, tendrá derecho a que el disfrute de las vacaciones se produzca continuamente al disfrute de la licencia por matrimonio, detallada en el punto 1) de este artículo, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 23. Permisos no retribuidos.

Las personas trabajadoras podrán solicitar licencias sin sueldo por un período no superior a 30 días, que les será concedido dentro del mes siguiente, siempre que las necesidades del servicio lo permitan.

Artículo 24. Horas extraordinarias.

Ante la grave situación de paro existente y con el objeto de favorecer el empleo, ambas partes acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, si bien, dadas las especiales características de esta actividad, los trabajadores se comprometen a realizar las estrictamente necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de concluir los servicios de carretera, obras, recogida, reparto, carga y descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, respetándose en todo caso los topes legales.

Su retribución será igual al importe de la hora ordinaria.

Artículo 25. Horas de presencia.

Se limita el número de horas de presencia al día, hasta un máximo de cuatro, entendiéndose que la jornada laboral nunca podrá exceder de doce y que este tope sólo se podrá alcanzar en casos extremos de auténtica necesidad, como avería en plena carretera, accidente, o por causas de fuerza mayor, siempre demostrable, y previo conocimiento de la representación sindical.

Artículo 26. Prendas de trabajo.

Las empresas afectadas por este Convenio estarán obligadas a proveer de las correspondientes prendas de trabajo y según las características de los mismos, cuando se precise y siempre, como mínimo, cada seis meses. Debiendo suministrar calzado de seguridad a aquellos trabajadores que realicen tareas de carga y descarga.

Artículo 27. Incapacidad temporal.

1. En el supuesto de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, debidamente acreditada por los servicios médicos de la Seguridad Social, los trabajadores, percibirán el cien por cien del salario real.

2. En el supuesto de que la situación de I.T. provenga de enfermedad común o accidente no laboral, los trabajadores percibirán el cien por cien 100 % del salario real desde el sexto día de la baja.

Artículo 28. Seguro de accidente de trabajo.

La empresa se obliga a formalizar para aquellas personas trabajadoras que tengan una antigüedad en la empresa superior a dos meses, el seguro de accidentes de trabajo complementario al oficial y obligatorio, que asegure el pago de la cantidad de 13.000 € en caso de incapacidad permanente o de muerte derivada de accidente de trabajo, a percibir de una sola vez por el trabajador/a o por sus derechohabientes, si como consecuencia del accidente de trabajo sobreviene alguna de estas situaciones.

A los efectos de este artículo la póliza que deban suscribir las empresas se registrará íntegramente, incluso en la determinación del concepto y grados de invalidez, porcentaje aplicable según naturaleza de la lesión, etc, por la Ley de Contrato de Seguro y por las condiciones generales y particulares de dicha póliza concertada al amparo de la referida Ley.

Las primas que se generen en función de la citada póliza serán a cargo de la empresa siendo responsable la entidad aseguradora y subsidiariamente la empresa del pago del capital asegurado al trabajador o a sus beneficiarios, en caso de siniestro que conlleve el derecho a su percepción.

Deberá darse copia de la póliza al Delegado del Comité o de Personal.

Artículo 29. Fallecimientos.

En caso de fallecimiento del trabajador fuera de su domicilio en razón de su trabajo, los gastos de traslado de los restos serán a cargo de la empresa.

Artículo 30. Revisiones médicas.

Todos los trabajadores del sector serán sometidos a revisión médica anual obligatoria y por cuenta de la empresa.

Artículo 31. Excedencias.**A. Excedencia forzosa.**

La excedencia 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.

Asimismo se concederá excedencia forzosa a los cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica de Libertad sindical, mientras dure el ejercicio de su cargo representativo

El reintegro deberá ser solicitado y llevado a efecto dentro del mes siguiente al cese en el cargo público.

B. Excedencia Voluntaria.

1. El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.
2. Los trabajadores tendrán derecho a un período 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 período de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

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

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

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

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

3. El trabajador excedente 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 32. Garantías sindicales.

En todos los centros de trabajo existirá un tablón de anuncios a disposición de los Sindicatos, donde poder informar debidamente a los trabajadores.

Todas las empresas afectadas por el presente Convenio y a petición de los trabajadores, descontarán en nómina a los que lo soliciten por escrito, la cuota sindical que señalen, que abonará en la cuenta bancaria de la Central Sindical indicada por cada trabajador.

En aquellas empresas con cinco trabajadores o menos, se reconocerá al Delegado Sindical de la Central correspondiente, que desempeñará las funciones del Delegado de Seguridad e Higiene y todas aquellas que la ley laboral reconoce para los Comités de Empresa y Delegados de personal.

Los Delegados Sindicales en las Empresas de menos de 50 trabajadores, dispondrán de un crédito mensual de 20 horas retribuidas para asuntos sindicales.

Para tener derecho al disfrute de las necesarias liberaciones con cargo al cómputo de horas bastará con avisar a la empresa con 24 horas de antelación y no se podrán solicitar menos de 4 ni más de 8 al día, y deberán ser concedidas con carácter preferente.

Así mismo en los centros de trabajo, dispondrán los trabajadores de una hora mensual para celebrar asambleas, que de no ser consumida se acumulará trimestralmente, con el requisito previo de comunicarlo a la empresa con 24 horas de antelación.

En lo no recogido en este Convenio se estará a lo dispuesto en el 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, Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical y demás disposiciones complementarias.

Artículo 33. Igualdad de oportunidades.

En esta materia se estará a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo y demás normas que la desarrollen y/o complementen.

Artículo 34. Comisión Paritaria de Interpretación.

Se crea la Comisión Paritaria de Vigilancia, Interpretación, Mediación y Arbitraje, que estará formada por cuatro representantes de cada parte, social y empresarial, quienes designarán entre sí a un secretario.

No podrá plantearse conflicto colectivo alguno ante el Juzgado de lo Social sin haber intentado previamente la solución del mismo ante la mencionada Comisión Paritaria.

La Comisión Paritaria celebrará sus reuniones, en esta ciudad y en el lugar que para cada caso se acuerde, a instancia de cualquiera de las partes, previa comunicación a la otra en su domicilio social.

Además de las funciones de interpretación y vigilancia del Convenio, la Comisión Paritaria deberá mediar, conciliar o arbitrar, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos por las partes y específicamente los establecidos en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

La Comisión paritaria deberá reunirse para conocer la situación planteada en el plazo de tres días hábiles. La Comisión, en primera convocatoria, no podrá actuar sin la presencia de todos sus vocales y, en segunda convocatoria, en el siguiente día hábil y a la misma hora, actuando con los que asistan, concediéndose a cada parte un número de votos igual al de los vocales concurrentes de la parte de número inferior, de tal modo que siempre sea un número paritario el de vocales presentes.

Cada una de las partes podrá acudir a la sesión asistida de asesores que tendrán voz pero no voto. Su número no será superior a uno por cada Sindicato y dos por la Patronal.

La Comisión Paritaria podrá actuar por medio de ponencias para atender los asuntos especializados, tales como organización de normas genéricas en casos concretos, arbitrajes, etc. Podrá asimismo utilizar los servicios permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Antes de resolver cualquier cuestión que le fuera planteada, podrá formular consulta a la autoridad laboral competente.

Deberá emitir el preceptivo dictamen, en el plazo máximo de cinco días laborales.

Las resoluciones o acuerdos adoptados de conformidad por ambas partes tendrán, en principio, carácter obligatorio si bien, en ningún caso, impedirán el ejercicio de las acciones que a empresas y trabajadores correspondan y puedan utilizar ante la jurisdicción laboral y administrativa.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión Paritaria de cuantas dudas, discrepancias, cuestiones y conflictos puedan producirse como consecuencia de la interpretación y aplicación del Convenio, para que la Comisión emita dictamen en la forma prevista, previo el planteamiento de tales casos ante la jurisdicción laboral y la administrativa.

Del mismo modo para resolver las discrepancias surgidas en el seno de la comisión, o/y en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes se someten al Servicio Regional de Relaciones Laborales de Castilla y León (SERLA).

Se establecen como domicilios de la Comisión Paritaria los siguientes:

- Asociación Empresarial del Transporte de la Provincia de Ávila, Plaza de Santa Ana, n.º 7, Ávila. Teléfono: 920.25.15.00.
- Unión General de Trabajadores. Isaac Peral, 18-bajo. Ávila.-Teléfono: 920.22.56.50.
- Comisiones Obreras: Plaza de Santa Ana, 7. Ávila. Teléfono: 920.22.25.64.

Artículo 35. Responsabilidades.

Todos los trabajadores del sector están obligados a cumplir las normas de circulación y Seguridad Vial, siendo por su cuenta el pago de cualquier sanción impuesta por no cumplirlas.

Artículo 36. Concurrencia.

El presente Convenio Colectivo no podrá ser afectado, durante su vigencia, por lo dispuesto en ningún otro, cualquiera que sea su ámbito o las partes que lo negocien, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 y 3 del vigente Estatuto de los trabajadores.

Artículo 37. Partes contratantes.

El presente Convenio Colectivo ha sido negociado y suscrito de una parte por la Asociación Empresarial del Transporte de la Provincia de Ávila y, de la otra, por las Centrales Sindicales, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CC.OO).

Cláusula Adicional Primera.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen estado civil, raza, condición social, ideas políticas, adhesión o no a sindicatos y sus acuerdos, y vínculos de parentesco con otros trabajadores en la empresa y lengua dentro del estado español.

Las relaciones entre las empresas y sus trabajadores han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación del mismo, se comprometen a promover el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, el cual supone la ausencia de toda discriminación directa o indirecta por razón de sexo y especialmente las derivadas de la maternidad, la lactancia, la asunción de obligaciones familiares y del estado civil, garantizándose la igualdad en el acceso al empleo, en la formación, en las condiciones de trabajo y en la remuneración igual de trabajos de igual valor .

La empresa velará porque las personas trabajadoras sean tratadas con la dignidad que les corresponde como personas, sin que quepa discriminación alguna por razón de raza, edad, origen, nacionalidad, pertenencia étnica, orientación sexual, discapacidad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que pueda dar lugar a situaciones de discriminación.

No se permitirá ninguna expresión de acoso ya sea por razón de sexo o de carácter psicológico, ni las ofensas basadas en el sexo, tanto físicas como verbales.

Cláusula Adicional Segunda.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción, a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la autoridad laboral a través del REGCON, expresando detalladamente las materias objeto de negociación.

Cláusula Final.

En lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo establecido en el vigente Estatuto de los Trabajadores, en el II Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera, y en las demás normas que las sustituyan o complementen.

ANEXO I

	EUROS/MES	EURO/AÑO
	2023	2023
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Jefe de taller	1.084,09 €	16.261,42 €
Jefe de Tráfico de 1. ^a	1.059,03 €	15.885,48 €
Jefe de Tráfico de 2. ^a	1.046,98 €	15.704,63 €
Encargado General	1.046,98 €	15.704,63 €
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo 1º	1.046,98 €	15.704,63 €
Oficial Administración 2.º	1.034,76 €	15.521,46 €
Auxiliar Administrativo	987,16 €	14.807,34 €
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Jefe de Equipo	1.046,98 €	15.704,63 €
Encargado de Almacén	1.034,76 €	15.521,46 €
Conductor	1.034,76 €	15.521,46 €
Capataz	1.024,30 €	15.364,46 €
Auxiliar de Almacén o basculero	1.022,76 €	15.341,44 €
Factor	1.022,76 €	15.341,44 €
Mozo especializado	1.022,77 €	15.341,61 €
Mozo de carga y descarga, secc.mercancías	999,16 €	14.987,36 €
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES		
Oficial de 1. ^a	1.034,76 €	15.521,46 €
Oficial de 2. ^a	1.022,76 €	15.341,44 €
Oficial de 3. ^a	1.010,85 €	15.162,75 €
Cobrador	999,30 €	14.989,52 €
Vigilante	999,30 €	14.989,52 €
Mozo de Taller y Engrasado	978,92 €	14.683,80 €
Aprendiz	969,16 €	14.537,40 €
Personal de limpieza	969,16 €	14.537,40 €

ANEXO II

	EUROS/MES	EURO/AÑO
	2024	2024
GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO		
Jefe de taller	1.105,78 €	16.586,70 €
Jefe de Tráfico de 1. ^a	1.080,21 €	16.203,15 €
Jefe de Tráfico de 2. ^a	1.067,91 €	16.018,65 €
Encargado General	1.067,91 €	16.018,65 €
GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO		
Oficial Administrativo 1. ^o	1.067,91 €	16.018,65 €
Oficial Administración 2. ^o	1.055,46 €	15.831,90 €
Auxiliar Administrativo	1.006,90 €	15.103,50 €
GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO		
Jefe de Equipo	1.067,91 €	16.018,65 €
Encargado de Almacén	1.055,46 €	15.831,90 €
Conductor	1.055,46 €	15.831,90 €
Capataz	1.044,78 €	15.671,70 €
Auxiliar de Almacén o basculero	1.043,22 €	15.648,30 €
Factor	1.043,22 €	15.648,30 €
Mozo especializado	1.043,23 €	15.648,45 €
Mozo de carga y descarga, secc.mercancías	1.019,14 €	15.287,10 €
GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES		
Oficial de 1. ^a	1.055,46 €	15.831,90 €
Oficial de 2. ^a	1.043,22 €	15.648,30 €
Oficial de 3. ^a	1.031,07 €	15.466,05 €
Cobrador	1.019,29 €	15.289,35 €
Vigilante	1.019,29 €	15.289,35 €
Mozo de Taller y Engrasado	998,50 €	14.977,50 €
Aprendiz	988,54 €	14.828,10 €
Personal de limpieza	988,54 €	14.828,10 €