



BOLETÍN OFICIAL

DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA



Administración: Excma. Diputación Provincial.
Pza. Moreno, N.º 10.



Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 18, fecha: miércoles, 28 de Enero de 2026

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

JUNTA DE COMUNIDADES DE CASTILLA - LA MANCHA. CONSEJERÍA DE ECONOMÍA,
EMPRESAS Y EMPLEO

**CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSPORTES DE VIAJEROS
REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA.
VIGENCIA DE 01/01/2025 A 31/12/2026**

VISTO el texto del Convenio Colectivo de TRANSPORTES DE VIAJEROS REGULARES Y DISCRECIONALES DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA (código de convenio 19000845011997), para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2025 hasta el 31 de diciembre de 2026; convenio que tuvo entrada el 27 de noviembre de 2025 y subsanado el 14 de enero de 2026, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos de esta Delegación Provincial de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo; en el Decreto 64/2025, de 9 de septiembre, por el que se establece la estructura orgánica y se fijan las competencias de los órganos integrados en la Consejería de Economía, Empresas y Empleo; en 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, y en el resto de normativa aplicable.

ACUEDO:

Primero.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo de la Delegación Provincial de Guadalajara de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.



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

EN GUADALAJARA A 21 DE ENERO DE 2026. LA DELEGADA PROVINCIAL, SUSANA BLAS ESTEBAN

En Guadalajara, a 01 de octubre de 2025.

Capítulo I. Disposiciones de carácter general.

Preámbulo: El presente Convenio Colectivo ha sido suscrito entre la representación sindical de U.G.T., CC.OO. y S.L.T., de una parte y la Asociación Provincial de Empresarios de Transportes de Viajeros por Carretera de Guadalajara, (APETRAVI).

Artículo 1. Ámbito funcional.

El presente Convenio será de aplicación a todas las empresas y personas trabajadoras de transporte de viajeros por carretera de la Provincia de Guadalajara que presten servicios de transporte regular permanente de uso general, ya sea urbano o interurbano, regulares temporales, regulares de uso especial, discretionales y turísticos según el ámbito funcional descrito en el art. 3 del Acuerdo General Estatal de transporte de viajeros publicado en el BOE, número 49, de 26 de febrero de 2015 o norma que lo sustituya.

En lo no regulado en el acuerdo anteriormente mencionado se estará a lo establecido en el laudo arbitral de 24 de noviembre de 2000 (resolución del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de 19 de enero de 2001, BOE número 48 de 24 de febrero de 2001) dictado en sustitución de la Ordenanza laboral para las empresas de transportes de viajeros por carretera aprobada por orden de 20 de marzo de 1971.

Artículo 2. Ámbito territorial.

El presente Convenio será de aplicación para las personas trabajadoras y empresas que tengan su centro de trabajo en la provincia de Guadalajara.

Artículo 3. Vigencia.

El presente Convenio que entrará en vigor el 1 de enero del 2025, tendrá una duración de dos años, finalizando su vigencia el 31 de diciembre de 2026. La convocatorio de la nueva mesa de negociación del próximo convenio no afectaran a las clausulas normativas y convencionales del presente convenio.

Artículo 4. Prórroga y denuncia.

Este Convenio Colectivo se entenderá denunciado automáticamente al término de su vigencia, sin necesidad de denuncia previa.

Artículo 5. Absorción y compensación.

Los conceptos económicos establecidos en el presente Convenio absorberán y



compensarán todos los existentes en el momento del comienzo de su vigencia, cualquiera que sea la denominación, naturaleza u origen de los mismos. Se respetarán las condiciones personales más beneficiosas valoradas en su conjunto y en cómputo anual.

Artículo 6. Vinculación a la totalidad.

Los aumentos que se produzcan en los conceptos económicos, o los nuevos conceptos que se establezcan durante la vigencia del presente Convenio por disposiciones legales de general aplicación, sólo afectarán al mismo cuando considerados en su conjunto y en cómputo anual superen a los aquí pactados. En caso contrario, serán absorbidos y compensados, subsistiendo el presente Convenio en sus propios términos, sin modificación alguna en sus conceptos.

Artículo 7. Contratación de las personas trabajadoras.

Los empresarios están obligados a solicitar de las Oficinas Consejería de Economía, Empresas y Empleo u organismo público que lo sustituya las personas trabajadoras que necesiten, y si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente. Asimismo, comunicarán la terminación de los contratos. las personas trabajadoras tendrán la obligación de inscribirse en la Oficina de Empleo correspondiente cuando hayan de solicitar ocupación.

Durante la vigencia del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, el empresario tendrá las siguientes obligaciones:

- El empresario entregará a la representación legal de las personas trabajadoras una copia básica de todos los contratos que deben celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral especial de alta dirección sobre los que se establecen el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras.
- Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, la copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del D.N.I., el domicilio, el estado civil y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1992 de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.
- La copia básica se entregará por el empresario, en un plazo no superior a diez días desde la formalización del contrato, a los representantes legales de las personas trabajadoras, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la oficina de empleo. Cuando no exista representación legal de las personas trabajadoras también deberá formalizarse copia básica y remitirse a la oficina de empleo.
- En los contratos sujetos a la obligación de registro en el Servicio Público de Empleo la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos se remitirá exclusivamente la copia básica.
- El empresario notificará a los representantes legales de las personas trabajadoras las prórrogas de los contratos de trabajo, así como las denuncias



correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

- Los representantes de la administración, así como los de las organizaciones sindicales y de las organizaciones empresariales que tengan acceso a la copia básica de los contratos, en virtud de su pertenencia a los órganos de participación institucional que reglamentariamente tengan tales facultades, observarán sigilo profesional no pudiendo utilizar dicha documentación para fines distintos de los que motivaron su conocimiento.
- El empresario con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras, la denuncia, o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adecuadas.
- Las personas trabajadoras podrán solicitar la presencia de un representante legal de las personas trabajadoras en el momento de proceder a la firma del recibo de finiquito, haciéndose constar en el mismo el hecho de su firma en presencia de un representante legal de las personas trabajadoras, o bien que las personas trabajadoras no han hecho uso de esta posibilidad. Si el empresario impidiese la presencia del representante en el momento de la firma, las personas trabajadoras podrán hacerlo contar en el propio recibo a los efectos oportunos.
- La liquidación de los salarios que correspondan a las personas trabajadoras fijos discontinuos en los supuestos de conclusión de cada periodo de actividad, se llevará a cabo con sujeción a los trámites y garantías establecidos.

Artículo 8. Contratos.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

En lo no previsto en este artículo se estará a lo regulado en el artículo 15 del ET, se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad 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 respondan a los supuestos incluidos en el artículo 16.1.

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 máxima será de hasta un año. En el supuesto de concertarse por una duración menor a la establecida se 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 contratas, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurran las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Artículo 9. Comisión paritaria.

Para la interpretación y cumplimiento de las cláusulas de este Convenio, y en general, para cuantas cuestiones se deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión mixta paritaria, compuesta por tres miembros de los representantes de las personas trabajadoras, y tres de la representación empresarial del sector.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

Procedimiento. - Los asuntos sometidos a la Comisión Mixta revestirán el carácter de ordinarios y extraordinarios. Otorgarán dicha calificación las partes firmantes del presente Convenio. En el primer supuesto la Comisión Mixta deberá resolver en el plazo de 30 días y en el segundo supuesto el plazo será de 7 días.

Para proceder a convocar la Comisión Mixta cualquiera de las partes que la integran y las consultas que se sometan a la misma deberán inexcusablemente, ser presentadas o avaladas por alguna de las partes integrantes de la misma.

Funciones.

1. Interpretación del Convenio.
2. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
3. Recepción y distribución de informes sobre materias que interesen al sector (Análisis de la situación económico-social, política de empleo, formación profesional, productividad, etc.).
4. Conocer de las cuestiones de inaplicación del sistema de remuneración y cuantía salarial conforme al procedimiento establecido en el artículo 82 del presente Convenio Colectivo.
5. *En la primera reunión de la Comisión Mixta ésta deberá determinar su



sistema de funcionamiento de acuerdo con lo previsto en el presente Convenio Colectivo.

6. La dirección de la Comisión Mixta se fija en la Sede del Jurado Arbitral de Guadalajara.

Artículo 10. Resolución extrajudicial de conflictos.

Las partes firmantes de este Convenio Provincial se someterán al III Acuerdo de SOLUCIÓN AUTONOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM) suscrito por las Federaciones de UGT y CCOO y la patronal CEOE.

Artículo 11. Formación profesional / negociación colectiva.

Las partes firmantes del presente Convenio aceptan los acuerdos que al respecto suscriban a nivel estatal las Asociaciones empresariales y Sindicatos más representativos del Sector, tanto en el ámbito de formación como para la negociación colectiva.

Se facilitará la formación continua obligatoria para todos los conductores contemplados en el Real Decreto 284/2021, de 20 de abril, por el que se regula la cualificación inicial y la formación continua de los conductores de determinados vehículos destinados al transporte por carretera y por el que se modifica el Reglamento de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres, aprobado por el Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre.

Capítulo II. Condiciones económicas

Artículo 12. Salario base y su revisión.

Para el año 2025, Incremento del 4.5%, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2025 para los conceptos que forman parte del total mensual de tablas, así como aquellos conceptos que no hayan sido negociados en el transcurso de esta negociación a excepción del Plus Transporte que será de 210 euros desde el 1 de enero de 2025 y para el plus de disponibilidad que será del 4.5% sobre las tablas definitivas del 2024 hasta el 1/9/2025, fecha a partir de la cual será la cantidad de 350 euros.

Para el año 2026 el incremento será del IPC interanual de diciembre de 2024 a diciembre del año 2025 más el 1,25%, sobre las tablas salariales del 2025 con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2026 para la totalidad de los conceptos salariales.

Artículo 13. Complementos de antigüedad.

1.- Las personas trabajadoras comprendidas 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, de la cuantía que después se expresa.

2.- El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será



el del último salario base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no sólo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3.- La cuantía del complemento personal de antigüedad será del 5% para cada bienio y del 10% para quinquenio.

4.- 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 trabajado en una misma empresa, considerándose como efectivamente trabajado todos los meses o días en los que haya recibido un salario o remuneración, bien sea por servicios prestados y en vacaciones, licencias retribuidas y cuando reciba una prestación económica temporal por accidente de trabajo o enfermedad. Asimismo, será computable el tiempo en excedencia forzosa por nombramiento para un cargo político o sindical, así como en el caso del extinto servicio militar. Por el contrario, no se estimará el tiempo en que haya permanecido en situación de excedencia voluntaria.

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 personal interino, eventual o complementario, cuando estos pasen a ocupar plaza de plantilla fija.

5.- Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes siguiente en que se cumpla el bienio o quinquenio.

6.- La persona trabajadora que cese definitivamente en la empresa y posteriormente ingresa de nuevo en la misma, sólo tendrá derecho a que se compute la antigüedad desde la fecha de este nuevo ingreso, perdiendo todos los derechos de antigüedad anteriormente obtenidos.

7.- Para el máximo de bienios y quinquenios que establece este artículo se tendrá en cuenta los ya producidos con anterioridad a la vigencia de la ya derogada Ordenanza aprobada por Orden Ministerial de 20 de marzo de 1971.

Artículo 14. Gratificaciones extraordinarias.

Todos las personas trabajadoras comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a tres gratificaciones extraordinarias de treinta días cada una, a razón de salario base más antigüedad, haciéndose efectivas el 15 de marzo, 15 de julio y 22 de diciembre.

Artículo 15. Complemento de nocturnidad.

Se establece un plus de nocturnidad consistente en el 25% del salario base más antigüedad. Este plus se abonará a las personas trabajadoras que realicen su trabajo entre las 22 y las 6 horas.

Artículo 16. Horas extraordinarias



Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que excedan de 40 horas semanales en la jornada general y de las 80 bisemanales y/o de las 25 de presencia, espera o disponibilidad o de 11 horas diarias (incluyendo el tiempo de trabajo efectivo, presencia, espera o disponibilidad) en el caso de la jornada especial de conductores.

Su importe será el resultado de aplicar un incremento de al menos un 50% al precio de la hora ordinaria de trabajo calculada de la siguiente manera:

SALARIO AÑO CONDUCTOR 1/ JORNADA ANUAL POR 1,5.

Formula: (Salario año conductor 1 / Jornada anual) x 1.5.

Las horas extraordinarias se adaptarán para que su regulación se acomode a las circunstancias siguientes:

1.- Horas extraordinarias habituales: supresión.

2.- Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en caso de riesgo de pérdidas de materias primas: realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o períodos punta, producción o ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad del transporte: mantenimiento. Siempre que no queda la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas por la Ley a los efectos.

La dirección de las empresas informará periódicamente a la Representación legal de las personas trabajadoras sobre el número y causas de las horas extraordinarias realizadas y su distribución por secciones. En función de esta información y de los criterios arriba señalados, empresas y representación sindical, determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias realizadas.

Artículo 17. Plus de transporte.

Para compensar a las personas trabajadoras de los gastos que se le produzcan con motivo de sus desplazamientos del domicilio al centro de trabajo y viceversa, se crea un plus de transporte cuyo importe mensual será de 210 euros desde el 1 de enero de 2025, será abonado en las 12 mensualidades del año. Este plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.

Artículo 18. Plus de idiomas.

Las personas trabajadoras que en el desarrollo de su trabajo ejerzan un idioma extranjero percibirán un plus de idiomas en cuantía de 77.76 euros mensuales por cada idioma que hable y escriba correctamente además del propio. Este plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.



Artículo 19. Plus de conductor-perceptor.

Las personas trabajadoras de esta categoría, cuando desempeñan simultáneamente las funciones de conductor/a y cobrador/a, percibirán además de la remuneración correspondiente a su categoría, un complemento salarial de 11.15 euros diarios con efectos retroactivos desde 1 de enero de 2025.

Para el año 2026 este complemento sera revalorizable conforme al incremento pactado recogido en el artículo 12.

Artículo 20. Plus de disponibilidad.

El Plus de Disponibilidad para el año 2025 será de 350 euros al mes para compensar la jornada de disponibilidad de 25 horas en cómputo bisemanal con límite de 11 horas diarias de los conductores. Este plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.

Dicho plus se abonará en las doce mensualidades del año y sustituye el abono de las horas de presencia, espera o disponibilidad, en aplicación del Artículo 8 del R.D. 1561/95 de 21 de septiembre, compensándolas de forma global en la cantidad fijada.

Durante el tiempo de disponibilidad el trabajador podrá ser requerido para la realización de funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúe en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga, pudiendo el trabajador administrar libremente este tiempo si no se requieren estos servicios.

Artículo 21. Quebranto de moneda.

Todos los trabajadores que en la realización de su trabajo sea inherente la relación de efectuar pagos o cobros, percibirán por este concepto, la cantidad mensual de 28.16 euros en el año 2025. Este plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.

Los conductores que realicen estas funciones de forma esporádica (discrecionales y servicios regulares) el abono de dicho plus será por día efectivamente trabajado en la realización de estas funciones.

Formula: Cantidad mensual / 22 días laborales.

Artículo 22. Servicio fuera del taller

Para las personas trabajadoras de taller o mantenimiento, que para el desempeño de sus funciones tuviesen que salir de las instalaciones, se establece un plus día servicio fuera del taller.

El importe para el año 2025 se establece en la cantidad de 50.00 euros/día. Este



plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.

Artículo 23. Dietas.

Se establecen las siguientes dietas para el año 2025.

Servicio Internacional	29.29 €/día comida 29.29 €/día cena	58.59 €/día pernoctación y desayuno
Servicio Discrecional	18.95 €/día comida 18.95 €/día cena	35.15 €/día pernoctación y desayuno
Servicio Regular	16.73 €/día comida 16.73 €/día cena	35.15 €/día pernoctación y desayuno

Se devengará la parte de la dieta que corresponda para los servicios temporales, regulares de uso especial, discrecional y turístico, siempre que el trabajador se encuentre fuera de la localidad de su centro de trabajo habitual.

Todos los servicios que se realicen dentro de la localidad del centro de trabajo habitual, devengarán la dieta, siempre que no se pueda disponer al menos de hora y cuarto en la franja horaria de 12 a 16 horas para la el almuerzo o comida y de 20 a 24 horas para la cena.

Se respetarán en todo caso los acuerdos o sistemas que a este respecto se vengan dando en cada empresa y mejoren lo aquí contemplado.

Como norma general para los desplazamientos por el extranjero o por el resto de España las empresas se harán cargo de los gastos originados por dietas como consecuencia de los mismos mediante bono y si no fuera posible abonando los gastos de dietas originados previa justificación de los mismos, o en su defecto abonando el importe de las dietas establecidas en convenio. En todos los casos, los trabajadores tendrán derecho además a percibir una cantidad por un importe de 31.89 euros/día desplazado.

Este plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.

Capítulo III. Condiciones sociales

Artículo 24. Jornada laboral.

Con carácter general, la jornada laboral será de 40 horas semanales y de 1784 horas en cómputo anual de trabajo efectivo.

A los efectos de cómputo de jornada es obligatorio introducir la tarjeta de tacógrafo desde el primer momento de inicio del servicio.

Para los trabajadores afectados por la regulación de jornada establecida en el Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, la jornada de trabajo, con horario flexible, será de 80 horas en cómputo bisemanal de trabajo efectivo. En este tipo de servicios podrán ampliar la jornada bisemanal de trabajo, con 25 horas, también en cómputo bisemanal, con límite de 11 horas diarias de presencia,



espera, disponibilidad, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día y de una a tres horas. No obstante, para los servicios discretionales y regulares de usos especial (escolares, fabricas etc.) la jornada partida no se podrá partir más de una vez al día y de una a cuatro horas.

Para el cómputo de la jornada se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia.

Se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario y en el ejercicio de su actividad, realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, sus pasajeros o su carga.

Se considerará tiempo de presencia o disponibilidad aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, averías, comidas en ruta u otras similares.

Los tiempos de presencia no podrán exceder en ningún caso de 12 horas 30 minutos semanales de promedio en un periodo de referencia de un mes y se distribuirán con arreglo a los criterios que se pacten y respetando los periodos de descanso entre jornadas y semanal propios de cada actividad.

Las horas de presencia no computaran a efectos de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo, ni para el límite máximo de las horas extraordinarias.

Artículo 25. Descanso diario, semanal y mensual.

Descanso diario: En cuanto a los descansos entre jornadas se deberá respetar tal y como establece el Real Decreto 1561/1995 en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general.

Descanso semanal: En todo caso se garantizarán 2 días de descanso semanales.

Descanso mensual: Se librarán dos fines de semana completos, sábado y domingo, fijados en calendario el mes anterior. De estos dos fines de semana, uno será inamovible y el otro podrá ser trabajado a solicitud de la empresa con un preaviso mínimo de 5 días de antelación. En caso de que se trabajasen los dos días de ese fin de semana, se abonara un plus de 150 euros y en caso de que se trabajara un día de ese fin de semana, se abonara un plus de 100 euros. Todo ello sin menoscabo de los dos de libranza semanales recogidos en el párrafo anterior. Este plus se revalorizará en los mismos porcentajes que el salario base para los siguientes años de vigencia del convenio.



Artículo 26. Descansos no disfrutados y festivos.

Todas las personas trabajadoras afectados por el presente convenio disfrutarán de su descanso semanal correspondiente, y de los 14 festivos anuales. De no poder disfrutar dicho descanso, el trabajador podrá optar entre otro día de descanso dentro de las dos semanas siguientes o compensarlo a razón de 100 euros por día y jornada máxima de 8 horas, las horas que excedan de las 8 se abonaran a razón de 16.87 euros cada hora.

Respecto a los 14 festivos anuales en caso de que el trabajador no pueda disfrutarlo en su día lo disfrutará en otro distinto acumulado al descanso semanal o vacaciones abonándose además un plus de 50 euros festivo trabajado. En el supuesto de que tampoco fuera posible disfrutarlo, por acuerdo entre empresa y trabajador, en otro día además de este plus se le compensará de la forma que se establece en el párrafo anterior.

Artículo 27. Vacaciones.

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio y con un año de antigüedad en la empresa, tendrá derecho a 30 días naturales de vacaciones, o a su parte proporcional, en el supuesto de llevar menos tiempo de permanencia.

Artículo 28. Incapacidad temporal.

En los supuestos de enfermedad común y accidente no laboral, la prestación económica de la Seguridad Social por IT se complementará de la siguiente forma:

- Primera baja: Complemento hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.
- Segunda baja: Complemento hasta alcanzar el 80 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el séptimo. A partir del octavo día de baja el 100 por 100.
- Tercera baja: Complemento hasta alcanzar el 80 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja hasta el día catorce. A partir del día quince de la baja, el 100 por 100.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, la prestación económica por IT se complementará hasta alcanzar el 100 por 100 de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Artículo 29. Movilidad funcional.

En supuestos excepcionales, y siempre que el trabajador no pueda realizar las funciones propias de su especialidad o categoría profesional, se admite para todos los trabajadores, con la limitación de que las tareas encomendadas estén dentro del ámbito de la actividad de la empresa.

Artículo 30. Seguro de muerte, invalidez o incapacidad.

Durante el presente convenio, las personas trabajadoras o sus derechos habientes,



tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, equivalente 36.000 euros en el supuesto de muerte por accidente de trabajo; de 52.000 euros en el supuesto de que se declare afecto a una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, y de 36.000 euros en el supuesto de incapacidad permanente total igualmente derivado de accidente de trabajo.

Artículo 31. Retirada del permiso de conducir.

Los conductores a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa, por cuenta y orden de la misma, le sea retirado el permiso de conducir por tiempo no superior a tres meses, serán acoplados, durante este tiempo, a otro trabajo en alguno de los servicios de que disponga la empresa, y seguirá percibiendo el salario correspondiente a su especialidad o categoría. Dicho beneficio solo podrá ser utilizado una sola vez mientras dure la prestación de servicios del trabajador en la empresa.

Quedan excluidos de los beneficios recogidos en este artículo los conductores que se viesen privados del permiso de conducir a consecuencia de haber ingerido bebidas alcohólicas o por drogadicción.

En esta materia será igualmente de aplicación la Ley reguladora del carnet por puntos.

Artículo 32. Fallecimiento fuera de la residencia.

En el supuesto que un trabajador falleciera fuera de su residencia, por encontrarse realizando un servicio para la empresa, ésta tendrá la obligación de satisfacer a sus derechohabientes el importe de los gastos ocasionados como consecuencia del traslado del cadáver a su residencia habitual.

Artículo 33. Licencias.

El trabajador previo aviso y sin justificación, dispondrá de tres días remunerados por asuntos propios. Los días de asuntos propios se consideran, a todos los efectos, como tiempo efectivo de trabajo. Las demás materias no reguladas en este artículo se estará a lo dispuesto en el estatuto de los trabajadores vigente.

Asimismo, previo aviso y justificación el trabajador podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los siguientes motivos:

- a. Quince días naturales en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b. Tres días laborales en los casos de nacimiento de hijo pero solo para el supuesto que el trabajador no tenga cubierto un período mínimo de cotización que varía en función de la edad.
- c. Cinco días por accidente, enfermedad grave, fallecimiento, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el



- cuidado efectivo de aquella.
- d. *El inicio del disfrute de la licencia, a elección la persona trabajadora, podrá o no coincidir con el inicio del hecho causante, siempre y cuando éste persista, debiendo disfrutarse en días consecutivos o alternos y siempre que medie el suficiente preaviso.
 - e. *En caso de iniciarse el permiso el día que se produce el hecho causante habrá que justificar el mismo.
 - f. *Por el contrario, en caso de no coincidir el día de inicio con el disfrute de la licencia, deberá justificarse el mantenimiento del hecho causante.
 - g. Un día por traslado del domicilio habitual.
 - h. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.
 - i. *Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.
 - j. *En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.
 - k. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - l. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.
 - m. Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente documentada por el médico mediante justificante, cuando dicha asistencia coincida con horario de trabajo.
 - n. Un día por matrimonio de hijos hermanos o padres.
 - o. Los trabajadores, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple. Quien ejerza este derecho podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada de media hora con la misma finalidad o acumularlo en un periodo de 20 días. Este permiso podrá ser disfrutado por el padre o por la madre indistintamente en caso de que ambos trabajen.
 - p. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que



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

- q. Cuando la naturaleza de la prestación laboral sea compatible con el trabajo a distancia y el estado de las redes de comunicación permita su desarrollo, la empresa podrá establecerlo, observando el resto de las obligaciones formales y materiales recogidas en la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, y, en particular, el suministro de medios, equipos y herramientas adecuados.
- r. Por el tiempo indispensable para la realización de los actos preparatorios de la donación de órganos o tejidos siempre que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

Se le reconocen los mismos derechos a los permisos y licencias a las parejas de hecho que a los matrimonios, previa certificación de inscripción que estará expedido por el registro de parejas de hecho donde exista o acreditación similar.

Artículo 34. Prendas de trabajo.

Personal de transporte de viajeros (urbanos e interurbanos). Un uniforme de invierno y otro de verano, para dos temporadas, compuesto de guerrera y dos pantalones. En las zonas en que la climatología lo aconseje, podrá sustituirse la guerrera, por dos camisas y dos corbatas.

Personal de inspección. Se les facilitará además en la temporada de invierno una prenda de abrigo adecuada, para tres temporadas.

La confección de estas prendas se ajustará a lo que disponga el organismo competente de este servicio, y a lo que al respecto señale la normativa sobre Salud Laboral.

Artículo 35. Limpieza de los vehículos.

La conservación y limpieza interior del vehículo es responsabilidad del conductor dentro de su jornada laboral.

Artículo 36. Jubilación parcial.

Se pacta la obligatoriedad para las empresas de aceptar la jubilación parcial anticipada, con la simultánea contratación de otro trabajador.

Ejercitada por el trabajador su opción a la jubilación parcial, en las condiciones antes indicadas, el porcentaje de jornadas de trabajo que se mantiene como contrato a tiempo parcial, se considerará a todos los efectos como de permiso retribuido desde el momento en que se formalice la jubilación parcial.

La retribución a satisfacer se calculará sobre la cuantía que en cada caso tenga cada trabajador en sus retribuciones.

En caso de que se produzca un cambio sustancial en la regulación de esta



modalidad de jubilación parcial, se reunirá la comisión paritaria del convenio para acordar lo que proceda.

En el supuesto de rescisión del contrato de trabajo al jubilado parcial, su finiquito e indemnización se calculará como si se tratase de un trabajador a jornada completa.

Capítulo IV. Derechos y garantías sindicales.

Artículo 37. Derechos y garantías sindicales.

Las empresas respetarán el derecho de todos los trabajadores a sindicarse libremente, admitirán que los trabajadores afiliados a un sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de las empresas, no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador perjudicarle de cualquier forma a causa de su afiliación a su actividad sindical. Los sindicatos podrán remitir información a todas aquellas empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación a fin de que esta sea distribuida fuera de las horas de trabajo, y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo. En los centros de trabajo que posean una plantilla superior a 100 trabajadores existirán tablones de anuncios en los que los sindicatos, debidamente implantados podrán insertar comunicaciones, a cuyo efecto dirigirán copias de las mismas previamente a la dirección o titularidad del centro.

Delegados Sindicales. La Central Sindical asignada del presente Convenio podrá -en aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 250 trabajadores, y cuando posea en los mismos una afiliación superior al 15 % de aquella- nombrar un delegado que ostentará la representación de la central sindical.

El sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado delegado su condición de representante del Sindicato a todos los efectos.

El delegado sindical deberá ser trabajador activo de las respectivas empresas, y designado de acuerdo con los estatutos de la Central o Sindicato a quien represente.

Será preferentemente miembro del Comité de Empresa.

Serán funciones de los delegados sindicales:

1. Representar y defender los intereses del sindicato del mismo en la empresa, y servir de instrumento de comunicación entre su central sindical o sindicato y la dirección de las respectivas empresas.
2. Podrá asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Comité de Salud Laboral y Comités Paritarios de interpretación, con voz y sin voto, y siempre que tales órganos admitan previamente su presencia.
3. Tendrá acceso a la misma información y documentación que la empresa deba



poner a disposición del Comité de Empresa, de acuerdo con lo regulado a través de la Ley, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias de las que legalmente proceda. Poseerá las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el presente Convenio a los miembros de Comités de Empresa.

4. Serán oídos por la empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general, y a los afiliados al sindicato.
5. Serán asimismo informados y oídos por la empresa con carácter previo
 - a. Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al sindicato.
 - b. En materia de reestructuración de plantilla, regulaciones de empleo, traslado de trabajadores cuando revistan carácter colectivo o del centro de trabajo general y sobre todo proyecto de acción empresarial que pueda afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores.
 - c. La implantación o revisión de sistemas de organización de trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias.
6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.
7. Con la finalidad de difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a disposición del sindicato cuya representación ostente el delegado, un tablón de anuncios que deberá establecerse dentro de la empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo para todos los trabajadores.
8. En materia de reuniones, ambas partes en cuanto al procedimiento se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.
9. En aquellos centros en los que ello sea materialmente factible, y en los que posean una plantilla superior a 250 trabajadores, la dirección de la empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.
10. Los delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que le son propios.

Cuota Sindical. A requerimiento de los trabajadores afiliados a la Central Sindical que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores el importe de la cuota sindical correspondiente. El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la dirección de la empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden del descuento, la Central Sindical a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como al número de la c/c o libreta de Caja de Ahorros a la que debe ser transferida la correspondiente cantidad. Las empresas efectuarán las antedichas detacciones, salvo indicación en contrario, durante períodos de un año.

La dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiera.

Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedente aquel trabajador en activo



que ostente cargo sindical de relevancia provincial, a nivel de secretariado del sindicato respectivo, y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su empresa, si lo solicitara en el término de un mes, al finalizar el desempeño del mismo._

En la empresa con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia, cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en la plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los delegados sindicales o cargos de relevancia nacional de la central reconocida en el contexto del presente Convenio, implantada nacionalmente y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas a fin de facilitarles su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Comités de Empresa.

1.- Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A. Ser informado por la dirección de la empresa:

- a. Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la empresa, sobre la evolución de los negocios y la situación de la producción y ventas de la entidad sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la empresa.
- b. Anualmente, conocer y tener a su disposición el balance, la cuenta de resultados, la memoria y en el caso de que la empresa revista la forma de sociedad por acciones participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.
- c. Carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre la reestructuración de plantilla, cierres totales o parciales, definitivos o temporales, y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la empresa.
- d. En función de la materia de que se trate.
 1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo, cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimiento de sistemas de primas o incentivo y valoración del puesto de trabajo.
 2. Sobre la fusión, absorción modificación del "status" jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.
 3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estará legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la



- empresa y, en su caso la autoridad laboral competente.
4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y en especial un supuesto de despido.
 5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo, y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingreso y cese y los ascensos.
- B. ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:
- a. Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de Seguridad Social, así como el respeto de los pactos, condiciones o usos de empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la empresa y los organismos o tribunales competentes.
 - b. La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los centros de formación y capacitación de la empresa.
 - c. Las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo en la empresa.
- C. Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de obras sociales establecida en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.
- D. Colaborar con la dirección de la empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procure el mantenimiento y el incremento de la productividad de la empresa.
- E. Se reconoce al Comité de Empresa la capacidad procesal como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o judiciales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.
- F. Los miembros del Comité de Empresa, y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias sobre las que la dirección señale expresamente el carácter de reservado.
- G. El Comité velará, no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente accionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Garantías.

A) Ningún miembro del Comité de Empresa o delegado de personal podrá ser discriminado o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio real de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy grave, obedecieran a otras causas deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos aparte del interesado el Comité de Empresa, o restantes delegados de personal y el delegado del sindicato al que pertenezcan, en el supuesto de que se hallara reconocido como tal en la empresa.

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



tecnológicas o económicas.

B) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional, por causa o en razón del desempeño de su representación

C) Podrán ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en las materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social, comunicando todo ello previamente a la empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

D) Dispondrán del crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Las empresas permitirán la acumulación de horas de los distintos miembros del Comité y Delegados de Personal, en uno o varios de sus componentes sin rebasar el máximo total que determine la Ley, pudiendo quedar relevado o relevados de los puestos de trabajo sin perjuicio de su remuneración.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas el exceso que sobre el mismo se produzca con motivo de la designación de delegado de personal o miembro del Comité como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenio Colectivos en los que sean afectados, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurren tales negociaciones y cuando la empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

E) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros de Comités o Delegados de personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación, organizados por sus Sindicatos, Institutos de Formación u otras entidades.

Prácticas Antisindicales. En cuanto a los supuestos de prácticas que, a juicio de alguna de las partes, quepa calificar de antisindicales, se estará a lo dispuesto en las leyes.

Capítulo V.

Artículo 38. Política de Genero. Igualdad de trato y de oportunidades.

1º Medidas para promover la igualdad de trato.

Las organizaciones firmantes del presente convenio consideran necesario establecer un marco general de actuación para garantizar que el derecho fundamental a la igualdad de trato y oportunidades en las empresas sea real y efectivo. En dicha materia será de aplicación preferente el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y para ello asumen los siguientes compromisos:

- Tanto las mujeres como los hombres deben gozar de igualdad de oportunidades en relación con el empleo, la formación, la promoción y el desarrollo profesional.
- Las mujeres y los hombres deben recibir igual salario a igual trabajo.



- Los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales deben orientarse de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres y deben permitir una adecuada conciliación de la vida personal y laboral

Con el mismo fin, las partes firmantes establecen los siguientes objetivos en materia de igualdad:

- Crear una Comisión paritaria de Igualdad que promueva acciones en materia de igualdad.
- Favorecer la aplicación de políticas de igualdad mediante la inclusión de los derechos relativos a la conciliación de la vida personal y familiar (maternidad, paternidad, cuidado de familiares etc.).
- Dar una adecuada protección a las personas trabajadoras frente a posibles situaciones de acoso y violencia de género mediante la inclusión en el presente convenio de los correspondientes protocolos de actuación.
- Promover el uso de un lenguaje no sexista ni discriminatorio.

2º Inclusión criterios de conciliación.

Planes de igualdad. Las empresas incluidas en el ámbito de actuación del presente convenio, están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar con los representantes de los trabajadores.

En cuanto a la elaboración y aplicación de los planes de igualdad se estará a lo establecido en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad en la redacción vigente dada al momento de su aplicación.

Con esta finalidad, el presente Convenio recoge a continuación una serie de directrices y reglas en relación con los planes de igualdad y los diagnósticos de situación con el objetivo de facilitar la aplicación e implantación de la normativa en planes de igualdad.

Concepto: Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptados después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y eliminar la discriminación por razón de sexo.

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

Los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo, conciliación laboral, personal y familiar y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.



Diagnóstico de situación: Los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras realizarán un diagnóstico de situación, cuya finalidad será obtener datos cuantitativos y cualitativos desagregados por sexos en relación con las condiciones de trabajo.

Objetivos de los planes de igualdad: Una vez realizado el diagnóstico de situación deberán establecerse los objetivos concretos a alcanzar en base a los datos obtenidos, se establecerán medidas de acción positiva en aquellas materias en las que se haya constatado la existencia de situaciones de desigualdad entre mujeres y hombres carentes de justificación objetiva, y se diseñarán medidas generales para la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación.

Estas medidas, que incluirán las estrategias y prácticas para su consecución, irán destinadas preferentemente a las áreas de: acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas y de jornada, conciliación de la vida familiar, segregación ocupacional, condiciones laborales, violencia de género, etc.

Plazos para la elaboración del Plan de Igualdad: Las empresas dispondrán de un plazo coincidente con el dispuesto en el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad para su implantación.

Comisión paritaria: Para la elaboración, puesta en marcha, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad se constituirá una comisión paritaria formada por los representantes de la empresa y de las personas trabajadoras. Siempre que fuera posible se atenderá a una composición proporcional de hombres y mujeres.

Esta comisión que se dotará de las competencias necesarias para desarrollar sus funciones, se reunirá a instancia de cualquiera de las partes, y al menos dos veces al año.

3^a Medidas para prevenir el acoso.

Procedimiento de actuación en situaciones de acoso.

La Dirección de la empresa velará por la consecución de un ambiente adecuado en el trabajo, libre de comportamientos indeseados, y adoptará las medidas oportunas al efecto, entre otras, la apertura de expediente contradictorio.

Con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, el procedimiento interno se iniciará con la denuncia de acoso ante una persona de la Dirección de la Empresa.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo por parte de la Dirección de la Empresa, para la que se creará una comisión de no más de 2 personas, con la debida formación en estas materias, especialmente encaminado a averiguar los hechos e impedir la continuidad del acoso denunciado, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.



Se pondrá en conocimiento inmediato de la representación legal de los trabajadores la situación planteada, si así lo solicita la persona afectada, que podrá requerir que dicha representación esté presente en todo el procedimiento.

En las averiguaciones a efectuar, se dará trámite de audiencia a todos los intervenientes, practicándose cuantas diligencias puedan considerarse conducentes a la aclaración de los hechos acaecidos.

Este proceso se sustanciará en un plazo máximo de 10 días. Durante el mismo, se guardará absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado dará lugar, entre otras medidas, siempre que el sujeto activo se halle dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción conforme a la calificación establecida en el Régimen Disciplinario.

A estos efectos, el acoso será considerado siempre como falta muy grave.

Las personas que realicen las diligencias no podrán tener relación de dependencia directa o parentesco con cualquiera de las partes, ni tener el carácter de persona denunciada o denunciante.

A la finalización del expediente informativo de la investigación se dará copia a la persona denunciante y denunciada.

Durante la tramitación del expediente informativo se podrán adoptar las medidas cautelares que se consideren necesarias, que permitan separar a la persona denunciante y denunciada, sin menoscabo de sus condiciones laborales.

CAPÍTULO VI

Artículo 39. Inaplicación del convenio.

En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET según redacción dada por la Ley 3/2012, con las siguientes particularidades:

En caso de acuerdo entre las partes dentro del periodo de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación 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. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la comisión paritaria en un plazo de diez días desde su formalización.

Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la comisión paritaria del convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada.



Cuando en el seno de la citada comisión no se hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos de mediación y en su caso, arbitraje, previstos en III Acuerdo de SOLUCIÓN AUTONOMA DE CONFLICTOS LABORALES DE CASTILLA LA MANCHA (III ASAC-CLM) suscrito por las Federaciones de UGT y CCOO y la patronal CEOE, EL 9 de Diciembre de 2013 (doc. 20/3/2014) y si pasados dichos trámites persistiese el desacuerdo, cualquiera de las partes podrá someter la solución de las discrepancias a la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, regulada en la Ley 8/2008 de Castilla-La Mancha, la cual habrá de pronunciarse sobre cuestión sometida en el plazo máximo de 25 días a contar desde la fecha del sometimiento del conflicto ante dicho órgano.

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 y a la Comisión Paritaria del presente convenio a los solos efectos de depósito.

Artículo 40. Tarjeta de tacógrafos digital.

El importe o los gastos que ocasionen, tanto la obtención por primera vez, como las posteriores renovaciones reglamentarias de la tarjeta del conductor para el uso de tacógrafos digital, correrán a cargo de la empresa en la que el trabajador esté prestando sus servicios.

Artículo 41. Renovación del carné de conducir. Certificado de aptitud profesional.

1. Renovación del carné de conducir. Como elemento esencial para el desempeño de las tareas a realizar en el presente Convenio, las empresas correrán con los gastos que ocasiona la renovación del carné de conducir.

2. Certificado de aptitud profesional (CAP). Para las empresas dedicadas al transporte de viajeros por carretera, los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de Aptitud Profesional (CAP), será impartida por las empresas mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos.

El coste económico docente y el tiempo empleado en el curso de formación continua CAP será a cargo de las empresas en las que presten servicios los trabajadores dentro de la jornada laboral, por lo que deberá considerarse como tiempo de trabajo efectivo, o en su defecto en otras horas, pero también computables como tiempo de trabajo efectivo, con cargo a la jornada laboral ordinaria.

El tiempo empleado en el curso de formación continua CAP, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Artículo 42. Cláusula general de no discriminación.

Se prohíbe toda discriminación en razón de raza, sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, religión, etnia, opción política o sindical, o edad, en materia salarial y queda prohibida la distinta retribución del personal que ocupa puestos de trabajo de igual valor en una misma



organización en razón de alguna de dichas cuestiones.

Tanto las mujeres como los hombres gozarán de igualdad de oportunidades en cuanto al empleo, la formación, la promoción y el desarrollo en su trabajo.

Mujeres y hombres recibirán igual salario a trabajo de igual valor; asimismo, se les garantizará la igualdad en cuanto a sus condiciones de empleo en cualesquiera otros sentidos del mismo.

Se adoptarán las medidas oportunas a fin de que los puestos de trabajo, las prácticas laborales, la organización del trabajo y las condiciones laborales se orienten de tal manera que sean adecuadas tanto para las mujeres como para los hombres.

De acuerdo con lo establecido en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el 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 y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, adoptarán, en los términos establecidos legalmente, medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres; medidas que negociarán y, en su caso, acordarán, con la representación legal de las personas trabajadoras, en la forma que se determine en la legislación laboral.

En el caso de empresas de más de 50 personas trabajadoras, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la Ley 3/2007 y demás normativa de aplicación, que deberá ser asimismo objeto de negociación por las empresas en la forma que se determine en la legislación laboral.

Artículo 43- Igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.

Las empresas a las que les sea de aplicación el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, aplicarán el conjunto de medidas establecidas en el contenido de dicho Real Decreto, incluyendo las que se disponen en el Anexo I, así como un protocolo frente al acoso y la violencia cuyo contenido se ajustará como mínimo a lo dispuesto en el Anexo II de la citada norma. Dichas medidas se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente se puedan acordar mediante convenio colectivo o acuerdo de empresa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.

Las partes aceptan que la utilización del plural para referirse tanto a las personas



del sexo femenino como a las del sexo masculino es una convención gramatical. Por tanto, cuando en el texto se emplee el término trabajadores, así como el uso del género masculino con respecto a cargos de representación, oficios o actividades, debe entenderse referido tanto a las mujeres como a los hombres.

TABLAS AÑO 2025 - DEFINITIVAS			
CATEGORÍA	SALARIO BASE	P. TRANSPORTE	TOTAL MENSUAL
Jefe de servicio	1.549,78 €	210,00 €	1.759,78 €
Inspector principal	1.460,72 €	210,00 €	1.670,72 €
Jefe administración	1.376,55 €	210,00 €	1.586,55 €
Oficial 1ª administración	1.339,70 €	210,00 €	1.549,70 €
Oficial 2ª administración	1.329,73 €	210,00 €	1.539,73 €
Auxiliar	1.281,55 €	210,00 €	1.491,55 €
Conduc. mecánico, jefe taller	1.337,71 €	210,00 €	1.547,71 €
Jefe almacén	1.334,34 €	210,00 €	1.544,34 €
Vigilante	1.284,33 €	210,00 €	1.494,33 €
Conduc 1ª, oficial taller 1ª	1.337,71 €	210,00 €	1.547,71 €
Conduc 2ª, oficial taller 2ª	1.314,87 €	210,00 €	1.524,87 €
Ayudante	1.295,12 €	210,00 €	1.505,12 €
Limpiador	1.279,70 €	210,00 €	1.489,70 €
Engrrador lavador	1.302,21 €	210,00 €	1.512,21 €
Repartidor mercancías	1.279,70 €	210,00 €	1.489,70 €
RESTO CONCEPTOS ECONOMICOS			
	MES	DIA	HORA
Art. 16 - Horas Extra			16,87€
Art. 18 - Plus Idioma	77,76 €		
Art. 19 - Plus Conduc-Percep		11,15 €	
Art. 20 - Plus Disponibilidad	350,00 €		
Art. 21 - Quebranto Moneda	28,16 €	1,28 €	
Art. 22 - Plus Salida Taller		50,00€	
Compensación día 8 horas		100,00 €	
Hora Exceso 8º			14,01 €
Plus Festivo		150€	



DIETAS			
	COMIDA	CENA	PERNOCTACIÓN Y DESAYUNO
Servicio Internacional	29,29 €	29,29 €	58,59 €
Servicio Discrecional	18,95 €	18,95 €	35,15 €
Servicio Regular	16,73 €	16,73 €	35,15 €
Desplazamiento a extranjero o por el resto de España	31,88 €		

Sede electrónica: <https://boletin.dguadalajara.es/boletin/validacion/validar-documento.php>

Cod. Verificación: 4e8e8063a80e157fae0f85c1d95558ba45270e4d