BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

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

Edita: DIPUTACIÓN PROVINCIAL

BOP de Guadalajara, nº. 220, fecha: martes, 17 de Noviembre de 2026

ADMON. DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

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

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OPRADORES DE LOGISTICOS DE GUADALAJARA VIGENCIA DE 01/01/2026 A 31/12/2029

VISTO el texto del Convenio Colectivo Provincial de OPERADORES LOGÍSTICOS DE GUADALAJARA (código19001325012008) para el periodo 2026-2029, que tuvo entrada el 3 de noviembre de 2026 en el Registro de Convenios y Acurdos Colectivos de Trabajo, de funcionamiento a través de medios electrónicos y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el ques 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.

ACUERDO:

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 11 de noviembre de 2026. La delegada provincial

Susana Blas Esteban.

CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE OPERADORES
LOGÍSTICOS
DE GUADALAJARA 2026-2029

PREÁMBULO

El presente Convenio colectivo ha sido negociado previa legitimación de las partes y, por lo tanto, con plena capacidad negociadora por la Asociación Provincial de Empresarios de Logística de Guadalajara, por U.N.O. Organización Empresarial de Logística y Transporte y por las Centrales Sindicales Comisiones Obreras y Unión General de Trabajadores, conforme a lo previsto en el Título III del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

CAPITULO I
AMBITO DE APLICACIÓN

Articulo 1 ÁMBITO FUNCIONAL

El presente Convenio colectivo establece las normas que regulan las condiciones de trabajo de los Operadores Logísticos, entendiendo por tales a las empresas que tengan por finalidad una actividad mercantil dedicada a la planificación, la organización, la gestión, la supervisión de actividades de la cadena de suministro (aprovisionamiento, transporte, almacenaje, distribución), utilizando para ello infraestructuras físicas, tecnología y sistemas de información.

Asimismo, será de aplicación a todas las empresas operadores logísticos, almacenistas-distribuidores, y las de «Transitarios» definidas en la Ley 16/1987 de Ordenación de Transportes Terrestres, así como las empresas que la misma Ley denomina «Auxiliares y Complementarias del Transporte de Mercancías».

En virtud del principio de unidad de empresa, este Convenio colectivo será de aplicación a la totalidad de los servicios de cada empresa cuya actividad principal esté incluida en su ámbito funcional; si se trata de servicios que constituyan unidades de negocio independientes, con cuentas de explotación también independientes y que desarrollen actividades no comprendidas en el ámbito de este Convenio, no les será de aplicación el principio de unidad de empresa.

Artículo 2 ÁMBITO TERRITORIAL

El presente Convenio colectivo será de aplicación en todos los centros de trabajo radicados en el ámbito territorial de la provincia de Guadalajara.

Artículo 3 ÁMBITO PERSONAL

Las presentes condiciones de trabajo afectarán a todo el personal empleado en las empresas incluidas en los ámbitos anteriores, salvo a los que desempeñen el cargo de consejeros en empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, o de alta dirección, y a excepción también de la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales

de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

Artículo 4 ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio colectivo, cualquiera que sea la fecha de su publicación en el BOP, tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2029.

Llegada su finalización, quedará automáticamente denunciado sin necesidad de previo requerimiento.

Concluida su vigencia y hasta tanto en cuanto no se logre nuevo acuerdo, será de aplicación en todo su contenido normativo.

Artículo 5 NATURALEZA DE LAS CONDICIONES PACTADAS

El presente Convenio colectivo forma un todo orgánico e indivisible, quedando nulo en su totalidad si la autoridad competente en esta materia no lo aprobara íntegramente, o un órgano judicial declarase que algún aspecto del convenio no se ajustase a derecho.

Si tal circunstancia ocurre, la Comisión negociadora estará obligada a renegociarlo en su totalidad.

Artículo 6 GARANTÍAS PERSONALES. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN

a. *Garantías personales.*

Las empresas respetaran las condiciones salariales más beneficiosas pactadas, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de absorción y compensación regulada en el artículo 26.5 del Estatuto de los Trabajadores y letra b) de este artículo.

b. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas establecidas en este Convenio colectivo serán objeto de compensación y absorción, globalmente y en cómputo anual, con las que anteriormente rigieran por mejora pactada o unilateralmente concedida por las empresas, de cualquier tipo o naturaleza.

CAPÍTULO II
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7 PRINCIPIOS GENERALES

La organización práctica del trabajo, con sujeción a las presentes disposiciones y a la legislación vigente, es facultad de la Dirección de las empresas.

Sin merma de la facultad que le corresponde a la Dirección o a sus Representantes

Legales, los Comités de empresa o Delegados de personal deberán ser informados previamente de los cambios organizativos que se produzcan, para que emitan el informe previsto en el artículo 64.5 del RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, origen, estado civil, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español.

CAPÍTULO III
CONTRATACIÓN Y
EMPLEO

Artículo 8 PRINCIPIOS GENERALES

La contratación de personal es facultad de la Dirección de la empresa, dentro de la extensión y con las limitaciones contenidas en la legislación vigente y el presente Convenio colectivo, determinando en cada momento el tipo de contratación a realizar, que se formalizará por escrito en todos los casos en que legalmente se establezca.

Sin merma de la facultad que, en esta materia, corresponde a la Dirección, los Comités de empresa o Delegados de personal tendrán los siguientes derechos:

a) Recibir de la empresa copia básica de los nuevos contratos y ser informados de las renovaciones de los contratos existentes. Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

b) Ser informados de las subcontrataciones de obras y servicios propios de la actividad de la empresa.

c) Ser informados en aquellos supuestos de modificación de la estructura y titularidad de la empresa, sea cual sea la forma en que esta se concrete (segregación, fusión, absorción, venta, etc.).

Artículo 9 PERIODO DE PRUEBA

El ingreso de los trabajadores se considerará hecho a título de prueba, cuando así conste por escrito.

El periodo de prueba tendrá una duración, dependiendo de la titulación y puesto a cubrir que no podrá exceder de los siguientes límites de tiempo:

-- Técnicos titulados, seis meses.

-- Resto de trabajadores (excepto no cualificados), tres meses.

-- No cualificados, un mes.

Durante el período de prueba el trabajador tendrá derecho y obligaciones correspondientes a su grupo profesional y al puesto que desempeñe, como si fuera

de la plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.

Transcurrido el periodo de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados en la antigüedad del trabajador en la empresa.

La situación de incapacidad temporal, maternidad y adopción o acogimiento, que afecten al trabajador durante el periodo de prueba, interrumpe el cómputo del mismo, siempre que se produzca acuerdo entre las partes.

Artículo 10 MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector.

Con tal finalidad, promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. El ingreso de los trabajadores en las empresas se ajustará a las siguientes modalidades de contratación

a. *CONTRATACIÓN FIJA O INDEFINIDA.*

Los contratos de carácter indefinido son la forma de contratación habitual en el sector y se corresponden con la actividad normal y estable de las empresas. Las partes firmantes de este Convenio colectivo apuestan por un incremento de la contratación indefinida como factor de estabilidad laboral por sus indudables ventajas en diversos órdenes, y por facilitar la inserción laboral de quienes tienen especiales dificultades para encontrar un empleo en igualdad de derechos.

En este sentido, las empresas afectadas por el presente Convenio procederán, en la medida de lo posible, a la conversión en indefinidos de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos.

Se evitará el encadenamiento ilícito de contrataciones eventuales, tanto con el mismo trabajador como con el mismo puesto de trabajo.

b. *CONTRATO FORMATIVO*

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores.

c. *CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.*

Tendrá por objeto el atender las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

La duración máxima será de 12 meses en un periodo de 18. Cuando se concierte por una duración inferior a doce meses, las partes podrán prorrogar el contrato por

una sola vez, sin que la duración del contrato supere el plazo máximo establecido.

d. *FIJOS DISCONTINUOS.*

Se estará a lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores. Debiéndose determinar en contrato la duración previsible de la campaña/s, estableciéndose un preaviso de al menos 7 día para el llamamiento. Se dará información y participación a la RLPT en aquellos extremos establecidos por ley. En el ámbito de la empresa/centro de trabajo las partes negociarán esta modalidad contractual, campañas y fechas probables de inicio y finalización

e. *A TIEMPO PARCIAL.*

Se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el art. 12 del Estatuto de los Trabajadores.
Empresas y RLPT negociarán en qué condiciones aquellas personas trabajadoras que venían disfrutando de una reducción de jornada por motivo de guarda de menores hasta los 12 años, puedan novar su contrato laboral entre los 12 y 14 años con una reducción de jornada pactada (a tiempo parcial) prorrogable anualmente.

Artículo 11 LÍMITES A LA CONTRATACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Con el objeto de reducir la temporalidad y, en consecuencia, fomentar la estabilidad en el empleo, se pacta que, sobre el total de personal que presten servicios en la empresa, esta limitará, en cómputo anual, las contrataciones eventuales por circunstancias de la producción, obra y servicio determinados, en los siguientes porcentajes:

- Centro de trabajo de hasta 50 trabajadores/as: 35%.
- Centro de trabajo de más de 50 a 100 trabajadores/as: 30%.
- Centro de trabajo de más de 100 trabajadores/ as: 25%.

Quedan excluidos de dicho cómputo los contratos de interinidad y por sustitución de vacaciones.

No computarán a estos efectos aquellas contrataciones que tengan por objeto el arranque de nuevas operaciones, durante un periodo de veinticuatro meses, para operaciones que empleen más de 100 trabajadores y de doce meses, para operaciones que empleen menos de 100 trabajadores.

La Comisión paritaria se reunirá con el propósito de que el primer año, a partir de la publicación del Convenio colectivo, se puedan regular los límites de la utilización de las Empresas de Trabajo Temporal en el sector

Artículo 12 CESES

a. *FINIQUITOS:*

Sin merma de las obligaciones empresariales que sobre la extinción del contrato prevén los artículos 53 y 55 de la Ley del ET, el empresario complementará la comunicación de cese al trabajador o trabajadora acompañando una propuesta de finiquito.

b. *BAJAS VOLUNTARIAS:*

Los trabajadores que deseen cesar voluntariamente vendrán obligados a ponerlo en conocimiento de la empresa con 15 días de preaviso, si la relación laboral hubiese sido superior a un año. Si la duración hubiera sido igual o inferior a un año, el plazo de preaviso será de 8 días.

El trabajador tendrá derecho a conocer por escrito su liquidación en la fecha en que cause baja, si bien, el cobro de la misma se producirá como máximo dentro de los 15 días siguientes a la fecha de baja. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, perderá los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

c. *POR FINALIZACIÓN DEL TIEMPO ESTABLECIDO EN EL CONTRATO:*

Si el motivo del cese tuviese por causa la no renovación del contrato por parte del empresario, este lo comunicará al trabajador con una antelación de 15 días, si el contrato ha tenido una duración superior a un año, o de 8 días, si la duración hubiera sido igual o inferior a un año. En el caso de que no preavise con el plazo establecido, el empresario abonará los salarios equivalentes a los días en que no haya dado el preaviso establecido.

d. *INDEMNIZACIÓN FIN DE CONTRATO.*

Los trabajadores relacionados con la empresa mediante contrato temporal, incluidos los de formación, y que a su finalización no fueran contratados indefinidamente, percibirán la indemnización establecida legalmente.

JUBILACIÓN PARCIAL.

Ambas partes se comprometen, siempre que lo solicite el trabajador, a cumplir lo establecido en la legislación sobre jubilación parcial.

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio tendrán derecho a acceder a la jubilación parcial, siempre y cuando reúnan los requisitos establecidos por la legislación de la Seguridad Social, debiendo únicamente pactar las condiciones de esa jubilación parcial.

CAPÍTULO IV
CLASIFICACIÓN, PROMOCIÓN, MOVILIDAD

Artículo 13 CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La Comisión mixta paritaria adecuará, durante la vigencia del convenio, la

clasificación profesional al Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que lo sustituya.

Se crea la categoría de mozo/a especializado/a carretillero/a, de conformidad con el artículo 16.9 del Acuerdo General antes citado, que se retribuirá segun tablas.

Artículo 14 FORMACIÓN PROFESIONAL

La Formación profesional es un factor fundamental en relación con la inversión y la mejora de la cualificación de la mano de obra en las empresas, así como un derecho de los trabajadores. Las partes firmantes se comprometen a potenciar la formación y cualificación de los trabajadores en el ámbito de este convenio, para lo cual, se tendrá en cuenta el desarrollo normativo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, el Real Decreto 694/2017 de 3 de julio y Ley orgánica 3/2022 de 21 de marzo.

Los trabajadores que cursen estudios en un Centro oficial tendrán derecho a solicitar la modificación de su horario de trabajo y a la obtención de permisos para la asistencia a exámenes.

Artículo 15 ADAPTACIÓN AL PUESTO DE TRABAJO

Si un trabajador quedara afectado por una discapacidad por accidente de trabajo, enfermedad profesional, o por otra causa, se adaptará el puesto de trabajo a las capacidades de la persona o se le reubicará a un nuevo puesto, con arreglo a sus condiciones físicas y aptitudes profesionales, siempre que las circunstancias productivas y las habilidades y conocimientos del trabajador lo permitan.

Artículo 16 PROMOCIÓN PROFESIONAL

Al cumplir el trabajador en la empresa tres años en la categoría de Mozo o de Auxiliar Administrativo, pasará a ostentar la categoría profesional de Ayudante o Mozo Especializado, o la de Oficial de Segunda Administrativo, respectivamente.

Los trabajadores ascendidos automáticamente a las categorías de Ayudante o Mozo Especializado y de Oficial de Segunda Administrativo, según lo previsto en el párrafo precedente, tendrán como cometidos propios los correspondientes tanto a la categoría de origen como a la de ascenso.

Artículo 17 MOVILIDAD FUNCIONAL

La movilidad funcional solo será posible dentro de los grupos profesionales y si existiesen razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

La movilidad funcional se realizará sin menoscabo de la dignidad del trabajador o trabajadora y sin perjuicio de su formación y promoción profesional, teniendo derecho a las retribuciones correspondientes a su nivel profesional.

1. DE GRUPO SUPERIOR, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de

los Trabajadores.

2. DE INFERIOR GRUPO, se estará a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. Durante el tiempo que el trabajador esté realizando estos trabajos, la empresa no podrá contratar otro trabajador para realizar la tarea del mismo, excepto para los puestos de responsabilidad, que serán de libre designación de la empresa.

Artículo 18 MOVILIDAD GEOGRÁFICA

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos.

Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de estos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los Representantes de los trabajadores en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquella, abonarle los gastos que tal transporte origine, y, además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda. Si el traslado es a petición del trabajador, no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

CAPÍTULO V
TIEMPO DE TRABAJO

Artículo 19 JORNADA

A. Se establece una jornada laboral máxima de 1.800 horas de trabajo efectivo, en cómputo semanal de cuarenta horas para el año 2026. Para el año 2027 y siguientes la jornada anual se establece en 1784 horas de trabajo efectivo en cómputo semanal de cuarenta horas.

El descanso semanal será de 48 horas consecutivas (incluyendo el descaso semanal y diario). Las empresas bajo el ámbito funcional de este convenio o a las que le fuera de aplicación, podrán establecer con la representación legal de las personas trabajadoras la adaptación del descanso semanal consecutivo de 48 horas a sus necesidades operativas concretas.

B. Se mantendrá como tiempo efectivo, el tiempo de descanso en la jornada diaria de trabajo en los términos que se tenga establecidos en aquellos centros que así lo tengan, derivados de acuerdos previos o condiciones más beneficiosas o

adquiridas.

C. El descanso del bocadillo, que computará a efectos de la jornada anual, se establecerá de conformidad al siguiente escalado:

Jornada diaria de hasta 4 horas: 10 minutos

Jornada diaria de 4 a 6 horas: 15 minutos

Jornadas superiores a 6 horas: 20 minutos

Las empresas respetarán en su caso las condiciones más beneficiosas que rijan en relación al descanso del bocadillo.

Se compensarán y absorberán aquellos descansos reconocidos de tiempo efectivo de trabajo, es decir, en ningún caso será adicional a los existentes por acuerdos previos o condiciones más beneficiosas.

Artículo 20 GRUPO PROFESIONAL

Se emplaza a la negociación estatal, que se estima se pueda producirse en un plazo de un año, la negociación de una clasificación profesional del sector logístico, donde se tratará un grupo profesional de inicio, excluyéndose definitivamente del ámbito provincial.

Articulo 21 VACACIONES

Se establecerá, con carácter general para todos los trabajadores afectados por este convenio, un calendario de vacaciones con 2 meses de antelación al período de disfrute de las mismas. Se podrán disfrutar en uno o dos períodos salvo pacto en contrario, estando comprendido uno de los períodos, entre el 1 de junio y el 30 de septiembre. Por acuerdo entre las partes podrán disfrutarse períodos distintos a los fijados anteriormente.

Las vacaciones no podrán comenzarse en día de descanso ni en víspera.

El período de disfrute de vacaciones que haya sido fijado en el correspondiente calendario de vacaciones, será modificado en el supuesto de que, antes del periodo previsto para disfrute de las mismas, el trabajador se encuentre en situación de baja por incapacidad temporal como consecuencia de accidente laboral o enfermedad grave que conlleve hospitalización y mientras dure la misma, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.3 del ET. Obtenida el alta médica, la fecha de disfrute se pactará entre empresa y trabajador hasta completar los 30 días naturales.

En el supuesto de que el trabajador opte a la jubilación parcial, tendrá derecho a 33 días adicionales de vacaciones al año, calculado sobre la jornada anual del Convenio colectivo y que será proporcional a la jornada laboral de cada trabajador en concreto.

Artículo 22 TRABAJO EN FESTIVOS

La empresa y los Representantes legales de las personas trabajadoras determinarán, en los respectivos calendarios laborales de cada centro de trabajo, los días festivos locales o autonómicos en que se deberá disfrutar.

Artículo 23 PERMISOS LICENCIAS Y EXCEDENCIAS

1.- *PERMISOS RETRIBUIDOS.-*

El trabajador o trabajadora tendrá derecho, previo aviso y con justificación, a licencias con sueldo en los casos y cuantías siguientes, tantas veces como se produzcan los hechos:

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

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

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

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

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

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

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.

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

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

g) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

g) (sic) 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.

h) Tres días laborales por nacimiento de hijos, pero solo para el supuesto que la pesona trabajadora no tenga cubierto el período mínimo de cotización que varía en función de la edad para la prestación de seguridad social.

i) Por el tiempo indispensable para asistir a consulta médica debidamente documentada por el médico, mediante justificante en que se acredite la hora de asistencia, cuando dicha asistencia coincida con el horario de trabajo.

2.- Los trabajadores afectados por este Convenio podrán tener acceso a los permisos individuales de formación durante un tiempo máximo de doscientas horas anuales, siempre que la asistencia a los mismos no distorsione el funcionamiento o necesidades de organización de la empresa, y siempre que exista acuerdo con la empresa.

3.- Los trabajadores podrán hacer uso del permiso de lactancia en dos opciones:

a. Hacer uso de dicho permiso en los términos establecidos en la legislación general o

b. Acumular dicho permiso, en un único periodo de 15 días laborables a disfrutar por la mujer trabajadora, inmediatamente después de finalizar el periodo de ausencia por maternidad. Esta opción podrá ser disfrutada

indistintamente por el trabajador o la trabajadora, previo aporte del certificado administrativo que establezca que el padre o madre no hacen uso de dicho permiso.

4.- Reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años o con discapacidad física, psíquica o sensorial, y para el cuidado directo de un familiar necesitado de cuidados especiales. Será de aplicación lo establecido en el apartado 6 del artículo 37 del Estatuto del Trabajador en los demás supuestos contemplados.

5.- Tres días retribuidos al año para asuntos propios sin justificar, que computarán como tiempo de trabajo efectivo sobre la jornada máxima anual que corresponda a cada año del convenio, respetándose las condiciones más beneficiosas de cada empresa o centro de trabajo, en todos los casos, solicitándolo con, al menos, noventa y seis horas de antelación, salvo acuerdo con la empresa, y que será obligatorio de conceder, salvo que coincidan en la petición del mismo día y en el mismo turno de trabajo más del 10% del personal perteneciente a una misma categoría de cada departamento o sección. Las peticiones serán atendidas por orden de solicitud, salvo causas de fuerza mayor acreditada.

Los trabajadores podrán disfrutar de los días para asuntos propios por jornadas completas o por fracciones de cuatro horas, para cuidado o acompañamiento de ascendiente o descendientes a consulta médica, debiendo respetarse, en todo caso, el sistema de solicitud y concesión previsto en el párrafo anterior.

Las empresas podrán acordar con su RLPT para el personal de nueva incorporación el devengo progresivo temporal de los días de asuntos propios.

Para aquellas empresas que su jornada de trabajo en el 2026 fuera inferior a la establecida en este convenio colectivo, dos días retribuidos de asuntos propios sin justificar, de los cuales, uno de ellos, se computará como de trabajo efectivo sobre la jornada máxima anual, y de una bolsa de ocho horas, para atender cuidados familiares en el año con justificación, respetando aquellos acuerdos que tengan más beneficiosos.

V) Bolsa de 24 horas en el año 2026 para acompañamiento de descendientes o ascendientes, cónyuges y parejas de hecho a consulta médica, así como acudir a tutorías de las hijas e hijos menores de 14 años edad, en los centros escolares. El uso de esta bolsa habrá de justificarse debidamente a la empresa. Tiene la consideración de permiso retribuido

Año 2027: 26h anuales

Año 2028: 28h anuales

Año 2029: 30h anuales

Asimismo se incorporan a partir del año 2027 en los supuestos de este permiso el acompañamiento a descendientes o ascendientes de primer grado por consanguineidad, cónyuges y parejas de hechos a cuidado paliativos, tratamientos oncológicos y tratamientos psicológicos debidamente acreditados por los servicios

médicos de salud pública.

Para aquellas personas trabajadoras que desempeñen la totalidad de sus jornada en turno de noche, que coincida el hecho causante de este permiso dentro de las 8 horas inmediatamente siguientes a la finalización de su turno, dispondrán en su anterior o consecutiva jornada nocturna del disfrute de hasta 8 horas del citado permiso

2. *EXCEDENCIAS.*

Excedencia por cuidado de hijos y familiares:

a. Los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de un hijo, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque estos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. Este período de excedencia será computable a efectos de antigüedad y, durante el primer año, tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo, teniendo los restantes años la reserva referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente

b. 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 o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad laboral retribuida. El expresado tiempo de excedencia será computable a efectos de antigüedad del trabajador, teniendo, además, derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

En ambos casos de excedencia relacionados en los apartados a) y b), se podrá ampliar el período máximo de dichas excedencias cuando exista acuerdo con la empresa. Los periodos pactados que excedan de los reconocidos en los apartados a) y b) no darán derecho ni al cómputo de la antigüedad durante los mismos ni a la reserva del puesto de trabajo, salvo acuerdo expreso al respecto.En todo caso, deberá respetarse lo previsto en el último párrafo del artículo 46.3 del ET.

Las excedencias solicitadas por los trabajadores para el desempeño de un cargo público, o funciones sindicales de ámbito provincial o superior, durarán hasta el momento del cese en el cargo público, o hasta el momento en que finalice el ejercicio del cargo representativo, teniendo el trabajador derecho a ocupar la plaza que dejó en el momento de iniciar dichas excedencias. Su reingreso deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese de la situación que motivó la excedencia.

Artículo 24 HORAS EXTRAORDINARIAS

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las que se trabajen sobre la jornada establecida en los calendarios laborales. 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 pérdida de materias primas: Realización.

3.- Horas extraordinarias necesarias por pedidos o periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural, derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: Mantenimiento, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial prevista por la Ley.

La Dirección de la empresa informará periódicamente al Comité de empresa, a los Delegados de personal y Delegados sindicales sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y, en su caso, la distribución por secciones.

Asimismo, en función de esta información de los criterios más arriba señalados, la empresa y los Representantes legales de los trabajadores determinan el carácter y la naturaleza de las horas extraordinarias.

Se compensarán con tiempo de descanso o retribución, en ambos casos, por un valor de 1,25 del importe de la hora ordinaria.

En cualquier caso, se respetarán las condiciones que, con carácter de más beneficiosas, rijan en la actualidad en las diferentes empresas afectadas por el presente Convenio.

Por las empresas, se dispondrá de un registro de horas extraordinarias que se actualizará día a día y estará a disposición de los Representantes de los trabajadores y de la Autoridad laboral.

CAPÍTULO VI
RETRIBUCIONES

Artículo 25 DEFINICIÓN

La totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o especie, por la prestación profesional de sus servicios laborales, ya retribuyan el trabajo efectivo, los tiempos de presencia o los períodos de descanso computables como de trabajo, tendrán la consideración de salario.

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen a los trabajadores por los conceptos siguientes:

a. Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por el trabajador como consecuencia de su actividad laboral.

b. La indemnizaciones o compensaciones correspondientes a traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.

c. Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

d. Cualquier otra cantidad que se abone al trabajador por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

Artículo 26 ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio, estarán distribuidas, en su caso, entre el Salario base y los complementos.

Complementos salariales.

Son complementos salariales las cantidades que, en su caso, deban adicionarse al Salario base por cualquier concepto distinto al de la jornada anual del trabajador y el Plus de transporte.

Los complementos salariales se ajustarán, principalmente, a alguna de las siguientes modalidades:

A. Personales = Antigüedad.

B. Por calidad o cantidad de trabajo.

C. Plus de Nocturnidad.

D. Plus puesto de trabajo.

E. Otros.

Plus sábado: El plus sábado en jornada ordinaria por día efectivamente trabajado tendrá un valor de 15€ a partir de la firma del presente acuerdo. Para los años 2027, 2028 tendrá el mismo incremento porcentual que el incremento salarial pactado para los citados años. El año 2029 el plus sábado será de 17€ salvo que las revisiones de los años 2027 y 2028 superase dicha cuantía.

Plus domingo y festivo: El plus domingo y festivo en jornada ordinaria por día efectivamente trabajado tendrá un valor de 25€ a partir de la firma del presente acuerdo. Para los años 2027, 2028 tendrá el mismo incremento porcentual que el incremento salarial pactado para los citados años. El año 2029 el plus será de 28€ salvo que las revisiones de los años 2027 y 2028 superase dicha cuantía

Complementos extrasalariales.

A. Plus de transporte.

Revisión salarial.

Se pactan los siguientes incrementos salariales:

Año 2026: Las tablas salariales 2025 se incrementarán en un 4,25% para el 2026. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2026 (de diciembre 2025 a diciembre 2026) fuese superior al 4,25%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2026, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado.

Año 2027: Las tablas salariales 2026 se incrementarán en un 3,5% para el 2027. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2027 (de diciembre 2026 a diciembre 2027) fuese superior al 3,5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2027, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado

Año 2028: Las tablas salariales 2027 se incrementarán en un 3,5% para el 2028. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2028 (de diciembre 2027 a diciembre 2028) fuese superior al 3,5%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2028, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado

Año 2029: Las tablas salariales 2028 se incrementarán en un 3% para el 2028. En el supuesto de que el IPC interanual general del año 2029 (de diciembre 2028 a diciembre 2029) fuese superior al 3%, se producirá el incremento salarial correspondiente a esta diferencia en las tablas, transcurrido un mes desde la publicación de aquel por el Instituto Nacional de Estadística. Con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2029, se abonará los atrasos de la diferencia entre lo ya pagado y lo que corresponda según las tablas definitivas publicadas y revisadas según lo aquí pactado

Artículo 27 SALARIO BASE

Será el que se devengue por jornada ordinaria de trabajo para cada categoría o nivel, según se especifica en las Tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 28 PLUS CONVENIO

Será el establecido en las Tablas salariales anexas a este Convenio.

Artículo 29 PLUS TRANSPORTE

Se establece un Plus de transporte cotizable a la Seguridad Social, y cuyo importe es el que figura en las tablas salariales anexas.

Artículo 30 COMPLEMENTOS PERSONALES

COMPLEMENTO DE ANTIGÜEDAD.

Los trabajadores disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios prestados a la misma empresa, consistente en dos bienios al 5% y cinco quinquenios al 10%, de la cuantía que después se expresa.

Su devengo será desde el día 1 del mes natural siguiente a su vencimiento.

El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad, para todas las empresas afectadas en el presente Convenio, será el último Salario base convenio percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo, no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para los ya perfeccionados No obstante esto, aquellos trabajadores que ya perciban con anterioridad a la entrada en vigor de la firma de este Convenio el complemento de antigüedad aplicando como módulo de cálculo el Salario base en lugar del Salario base convenio, lo seguirán manteniendo, sin perjuicio de la aplicación de la compensación y absorción que de acuerdo con el artículo 6 de este Convenio pudiera tener el Salario base.

Artículo 31 COMPLEMENTOS DE PUESTO DE TRABAJO

PLUS DE NOCTURNIDAD.

Salvo que el salario del trabajo nocturno por su propia naturaleza se haya establecido atendiendo a esta circunstancia, o que se acuerde la compensación de este trabajo por descansos, el trabajador que preste servicio entre las diez de la noche y las seis de la mañana, incluso en régimen de turnos, percibirá un plus de nocturnidad del veinticinco por ciento (25%) del Salario base convenio correspondiente a cada hora efectivamente trabajada dentro de dicho período.

DIETAS.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio percibirán, como mínimo, en concepto de dieta completa durante toda la vigencia del presente Convenio las cuantías que figuran en tablas salariales

Todo lo que superen las cantidades antes mencionadas y previa justificación será abonado por la empresa a los trabajadores.

Artículo 32 COMPLEMENTOS DE VENCIMIENTO SUPERIOR AL MES

Todos los trabajadores comprendidos en el presente Convenio tendrán derecho a tres pagas extraordinarias de treinta días cada una, a razón de Salario base más antigüedad, haciéndose efectivas de la siguiente forma:

- Paga de beneficios: 15 de marzo.

- Paga extraordinaria de julio: 15 de julio.

- Paga extra de Navidad: 22 de diciembre.

El periodo de dichas pagas será proporcional al tiempo de trabajo efectivo en la empresa, percibiéndose en su totalidad por un año de servicio en la misma.

En el supuesto en que exista acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o la RLPT si la hubiera, podrán prorratearse las tres pagas extraordinarias en las doce mensualidades del salario. Una vez adoptado el sistema de prorrateo, solo podrá modificarse por acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras, o la RLPT si la hubiera.

Artículo 33 INCAPACIDAD TEMPORAL

En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, las empresas abonarán el complemento necesario para que, juntamente con la prestación económica de la Seguridad Social, Mutua patronal o empresa auto aseguradora, el trabajador perciba:

En la primera baja, hasta el 100% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja.

En la segunda baja, hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día de la baja hasta el séptimo día de la baja, y hasta el 100%, a partir del octavo día.

En la tercera baja, hasta el 80% de la base de cotización del mes anterior, deduciendo de la misma las retribuciones variables, si estas se hubiesen tenido en cuenta para la conformación de dicha base, desde el primer día hasta el día catorce, y hasta el 100%, a partir del día quince.

En los supuestos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, el complemento a la prestación de IT alcanzará hasta el 100% de la base de cotización desde el primer día de la baja.

Artículo 34 OTRAS PERCEPCIONES

a. *SEGURO DE ACCIDENTES*

Los trabajadores o sus derechohabientes tendrán derecho a una indemnización a tanto alzado, en el supuesto de muerte por accidente de trabajo en las cuantías que se establecen en tablas salariales en el momento del hecho causante

En el supuesto de que se le declare afecto de una invalidez absoluta o gran invalidez derivadas de accidente de trabajo, en las cuantías que se establecen en tablas salariales en el momento del hecho causante

Dicho derecho se reconoce para aquellos supuestos cuya causa determinante (muerte, accidente o enfermedad), se haya iniciado a los 30 días siguientes de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

b. *FALLECIMIENTO*

Si un trabajador fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado temporalmente por orden de la empresa, esta abonará los gastos de traslado del cadáver hasta el lugar de su residencia habitual.

Artículo 35 FORMAS DE PAGO

A. *PAGO DE HABERES*

El pago de haberes será abonado en el domicilio de la empresa el último día hábil del mes o, en su defecto, en los cinco primeros días del mes siguiente, bien en metálico, talón bancario o transferencia bancaria.

B. *ATRASOS CONVENIO*

Los atrasos deberán ser abonados por las empresas en el mes siguiente, a partir de la publicación del Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara.

Artículo 36 SEGUIMIENTO DE LA SINIESTRABILIDAD

Las partes acuerdan la creación de una Comisión paritaria con la finalidad de hacer un seguimiento sobre la accidentabilidad acaecida en las empresas.

Artículo 37 PLANES DE IGUALDAD

Las empresas llevarán a cabo la negociación de planes de igualdad y planes de conciliación con los Representantes sindicales de las mismas en los términos previsto por la ley, en aplicación del deber de negociación previsto en la Ley de Igualdad.

Artículo 38 SUBROGACIÓN

El acuerdo que, al respecto, pudiera adoptarse en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera y Logística será objeto de regulación en el presente Convenio colectivo, por lo que la Comisión paritaria del mismo dispondrá su inclusión en este Convenio.

CAPÍTULO VII
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39 SANCIONES

Se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, o norma que lo sustituya, y demás leyes vigentes.

CAPÍTULO VIII
SALUD LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

Artículo 40 PRINCIPIOS GENERALES

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, establece y regula las normas que han de regir en las empresas en materia de Salud Laboral y Seguridad en el Trabajo, así como los derechos y deberes de empresarios y trabajadores y las competencias que, en esta materia, tienen los Delegados de prevención y Comités de Seguridad y Salud.

Es compromiso de las partes acometer cuantas medidas sean necesarias para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores, frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales.

A tal fin, se acuerda la creación de una Comisión mixta entre las organizaciones empresariales y sindicales firmantes, cuyos ámbitos de actuación serán los del propio Convenio colectivo.

Su organización interna, funcionamiento y competencias serán las que la propia Comisión mixta determine.

DERECHOS Y OBLIGACIONES EN MATERIA DE SALUD LABORAL

Se estará a lo establecido en el capítulo III de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

ROPA DE TRABAJO.

Todo el personal afectado por este convenio, al ingreso en la empresa, será provisto de dos equipos en las fechas adecuadas.

1 de verano, con las prendas adecuadas.

1 de invierno, con las prendas adecuadas.

Todas las prendas del uniforme se renovarán cada año. El personal de movimiento, además de las prendas a que se hace referencia en el párrafo 1 de este artículo, será provisto de ropa de abrigo cada 2 temporadas.

Las empresas que, por índole de su trabajo, hayan de efectuarlo en medios húmedos facilitarán a su personal calzado adecuado, así como ropa impermeable para los que trabajen en lugares donde existan filtraciones. La duración de estas prendas será de seis meses.

La calidad de los géneros deberá ser tal que, con uso normal de las prendas durante el plazo de vida que se establece, no sufran grave deterioro.

Al personal que trabaje en la carga de baterías se le proveerá de trajes antiácido, así como de botas de caucho.

A los engrasadores y lavacoches se les proveerá de tres monos cada año y un calzado adecuado que les aísle.

Al personal de talleres se le proveerá, igualmente, de tres monos cada año y de calzado adecuado con refuerzo.

Al personal que tenga que trabajar a la intemperie se le proveerá de la indumentaria adecuada.

Si cualquiera de las prendas e indumentaria fuera insuficiente por deterioro de las mismas, la empresa renovaría cualquiera de estas.

Al personal de administración se le dotará de prendas prácticas.

VIGILANCIA DE LA SALUD

Se realizará, al menos, un reconocimiento médico anual a todos los trabajadores, respetando en todo caso la intimidad del trabajador y la confidencialidad de los datos. Los gastos de desplazamiento correrán a cargo de la empresa y el tiempo empleado será computado como efectivo de trabajo. Los reconocimientos médicos solo se realizarán una vez que la persona se haya incorporado a su puesto de trabajo, y solo se realizarán al objeto de seguir la evolución de la salud del trabajador, como consecuencia de la realización de su trabajo, tanto para detectar los daños sufridos como para tomar las medidas preventivas oportunas, así como detectar posibles riesgos desconocidos en un principio. La empresa está obligada a realizar los reconocimientos pero para los trabajadores/as serán voluntarios.

En lo no contemplado en el párrafo anterior, se estará a lo dispuesto en el artículo 22 de la LPRL.

LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

En lo no previsto en los apartados anteriores, en materia de salud y prevención, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y normas de desarrollo.

Manipulación Manual de Cargas

El empresario deberá evaluar los riesgos conforme al Real Decreto 487/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la manipulación manual de cargas que entrañe riesgos, en particular dorsolumbares, para los trabajadores.

La evaluación de riesgos deberá reflejar, para cada puesto de trabajo cuya evaluación ponga de manifiesto la necesidad de tomar alguna medida de prevención en este sentido, los siguientes datos:

La identificación del puesto de trabajo.

El riesgo o riesgos existentes y la relación de personas trabajadoras afectadas.

El resultado de la evaluación y las medidas preventivas procedentes.

La referencia de los criterios y procedimientos de evaluación y de los métodos de medición, análisis o ensayo utilizados.

Si el resultado de la evaluación es que existe una probabilidad media del riesgo, la empresa tomará las medidas de organización adecuadas o utilizará los medios apropiados.

Entre otras optará por alguna de las siguientes medidas o varias de ellas combinadas:

-Utilización de ayudas mecánicas

-Reducción o rediseño de la carga

-Actuación sobre la organización del trabajo – rotaciones, etc-

Se tratará estas medidas en el seno del Comité de Seguridad y Salud o con las personas delegadas de seguridad y salud en su caso, y se analizará en ese ámbito estas medidas.

En base a las evaluaciones de puesto de trabajo y a la clasificación profesional podrán establecerse como medida preventiva rotaciones programadas dentro de cada categoría profesional.

Las empresas tendrán la obligación de realizar las evaluaciones de riesgos laborales con perspectiva de Género, teniendo en cuenta las personas trabajadores especialmente sensible, habilitarán protocolos de embarazo, lactancia y bajas de larga duración. Así como también la evaluación de riesgos psicosociales en su caso cada dos años, acordándose en el seno de la empresa el método a realizar.

Las partes crean con este acuerdo una Comisión de Seguridad y Salud con el ánimo de desarrollar la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, en concreto en el ámbito de lo logística provincial. Y se comprometen las partes a reunirse al menos con una periodicidad semestral o a petición de una de las partes por alguna circunstancia que lo requiera.

CAPÍTULO IX
DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Artículo 41 DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Se entenderá por Representantes de los trabajadores a los Comités de empresa o Delegados de personal y a los Delegados sindicales de la sección sindical de empresa, que tendrán las facultades, derechos y obligaciones señalados para los mismos por la Ley Orgánica de Libertad Sindical, Estatuto de los Trabajadores y el propio Convenio colectivo.

Artículo 42 DE LOS SINDICATOS

Las partes firmantes por las presentes estipulaciones ratifican una vez más su condición de interlocutores válidos, y se reconocen asimismo como tales, en orden a instrumentar a través de sus organizaciones unas relaciones laborales racionales, basadas en el respecto mutuo y tendentes a facilitar la resolución de cuantos conflictos y problemas suscite nuestra dinámica social.

Los sindicatos son elementos básicos y constitucionales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre los trabajadores y empresarios.

Todo ello, sin demérito de las atribuciones conferidas por la Ley, y desarrolladas en los presentes acuerdos, a los Representantes de los trabajadores. Serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación en el empleo o en las condiciones de trabajo, sean favorables oadversas, por razón de la adhesión o no a un sindicato, a sus acuerdos o al ejercicio en general de actividades sindicales.

Artículo 43 DE LA ACCIÓN SINDICAL

1. Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo:

a. Constituir Secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.

b. Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa.

c. Recibir la información que le remita su sindicato.

2. Sin perjuicio de lo que se establezca mediante Convenio colectivo, las Secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los Comités de empresa o cuenten con Delegados de personal, tendrán los siguientes derechos:

a. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores, en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.

b. A la negociación colectiva, en los términos establecidos en su legislación específica.

c. A la utilización de un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades, en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores.

Artículo 44 DE LOS CARGOS SINDICALES

1. Quienes ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal, en las organizaciones sindicales más representativas, tendrán derecho:

a. Al disfrute de los permisos no retribuidos necesarios para el desarrollo de las funciones sindicales propias de su cargo, pudiéndose establecer, por acuerdo, limitaciones al disfrute de los mismos, en función de las necesidades del proceso productivo.

b. A la excedencia forzosa, o a la situación equivalente en el ámbito de la función pública, con derecho a reserva del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedadmientras dure el ejercicio de su cargo representativo, debiendo reincorporarse a su puesto de trabajo dentro del mes siguiente a la fecha del cese.

c. A la asistencia y el acceso a los centros de trabajo para participar en actividades propias de su sindicato o del conjunto de los trabajadores, previa comunicación al empresario y sin que el ejercicio de ese derecho pueda interrumpir el desarrollo normal del proceso productivo.

2. Los representantes sindicales que participen en las Comisiones negociadoras de Convenios colectivos, manteniendo su vinculación como trabajador en activo en alguna empresa, tendrán derecho a la concesión de los permisos retribuidos que sean necesarios para el adecuado ejercicio de su labor como negociadores, siempre que la empresa esté afectada por la negociación.

Artículo 45 DE LOS DELEGADOS SINDICALES

1. En las empresas o, en su caso, en los centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, cualquiera que sea la clase de su contrato, las Secciones sindicales que puedan constituirse por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en los Comités de empresa estarán representadas, a todos los efectos, por Delegados sindicales, elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo.

2. Bien por acuerdo, bien a través de la negociación colectiva, se podrá ampliar el número de Delegados establecidos en la escala a la que hace referencia este apartado, que atendiendo a la plantilla de la empresa o, en su caso, de los centros de trabajo, corresponden a cada uno de estos.

A falta de acuerdos específicos al respecto, el número de Delegados sindicales, por cada Sección sindical de los sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en la elección al Comité de empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 750 trabajadores: Uno.
De 751 a 2.000 trabajadores: Dos.
De 2.001 a 5.000 trabajadores: Tres.
De 5.001 en adelante: Cuatro.

Las Secciones sindicales de aquellos sindicatos que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representadas por un solo Delegado sindical.

3. Los Delegados sindicales, en el supuesto de que no formen parte del Comité de empresa, tendrán las mismas garantías que las establecidas legalmente para losmiembros del Comité de empresa, así como los siguientes derechos a salvo de lo que se pudiera establecer por Convenio colectivo:

1.º Tener acceso a la misma información y documentación que la empresa ponga a disposición del Comité de empresa, estando obligados los Delegados sindicales a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

2.º Asistir a las reuniones de los Comités de empresa y de los órganos internos de la empresa en materia de seguridad e higiene, con voz pero sin voto.

3.º Ser oídos por la empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo, que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular, y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

Artículo 46 COMITÉS DE EMPRESA O DELEGADOS DE PERSONAL

1.- *COMPETENCIAS.*

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconoce a los Comités de empresa o Delegados de personal 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 o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c. Con carácter previo a su ejecución por la empresa, sobre reestructuraciones de plantillas, 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.

d. En función de la materia de que se trate:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del

trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias, estudios de tiempo, establecimientos de sistemas de primas o incentivos y valoración del puesto de trabajo.Sobre la fusión, absorción o modificación del «status» jurídico de la empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

2. El empresario facilitará al Comité de empresa el modelo de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las reclamaciones oportunas ante la empresa y, en su caso, la autoridad laboral competente.

3. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, un supuesto de despido.

4. 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 ingresos y ceses 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 en 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 este en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto A) de este artículo, aun 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 solo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente paccionada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

2).- *GARANTÍAS.*

a. Ningún miembro del Comité de empresa o Delegado de personal podrá ser despedido ni sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a la expiración de su mandato, salvo en caso de que esta se produzca por revocación o dimisión, siempre que el despido o sanción se base en la acción del trabajador en el ejercicio de su representación, sin perjuicio, por tanto, de lo establecido en el artículo 54. Asimismo, no podrá ser discriminado en su promoción económica o profesional en razón, precisamente, del desempeño de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por supuestas faltas graves o muy graves, 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 trabaja dores, 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. Los términos de la acumulación deberán ser comunicados por las sindicatos provinciales a las empresas.

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 Convenios 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.

Artículo 47 CUOTA SINDICAL

A requerimiento de los sindicatos, las empresas descontarán en la nómina mensual de los trabajadores, con autorización escrita de estos, el importe de la cuota sindical correspondiente que se ingresará en la cuenta corriente que designe el sindicato.

La Dirección de la empresa entregará copia de las transferencias a la representación sindical en la empresa, si la hubiere.

Artículo 48 PRÁCTICAS ANTISINDICALES

Cuando, a juicio de alguna de las partes firmantes, se entendiera que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 12 y 13 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, se produjeran actos que dieran en calificarse de antisindicales, estas podrán recabar la tutela del derecho ante la jurisdicción competente, a través del proceso de protección jurisdiccional de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 49 Igualdad de trato, oportunidades y la corresponsabilidad

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su maternidad, no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional de la mujer trabajadora sino que deban ser tenidas en cuenta para facilitar su incorporación y estancia en el trabajo, en igualdad de derechos, e impida, entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

Será de aplicación en esta materia todo lo dispuesto en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. El Real Decreto 901/2020; el Real Decreto 902/2020; la Ley 15/2022, de 12 de julio, y los artículos 28 y 85 del Estatuto de los Trabajadores."

Artículo 50 De las personas con discapacidad

Las partes se comprometen al cumplimiento y desarrollo de lo previsto en el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, hasta alcanzar en sus plantillas un 2% de personal con discapacidades compatibles con las tareas de la empresa, acogiéndose a los

beneficios existentes para tales contrataciones.

CAPÍTULO X
VIGILANCIA, MEDIACIÓN E INTERPRETACIÓN

Artículo 51 COMISIÓN PARITARIA

A. *DEFINICIÓN:*

A tenor de lo previsto en el artículo 85.3 e) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, ambas partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión paritaria como órgano de interpretación, mediación y vigilancia del cumplimiento de lo pactado en el presente Convenio colectivo.

B. *COMPOSICIÓN:*

La Comisión paritaria estará integrada por 4 representantes de centrales sindicales firmantes del presente Convenio colectivo y 4 representantes de las organizaciones empresariales signatarias del mismo, quienes designarán entre sí dos Secretarios; cada parte podrá designar asesores permanentes u ocasionales.

C. *FUNCIONES*

La Comisión paritaria tendrá las siguientes funciones:

a. Interpretación del Convenio

b. Evacuar los informes requeridos por la Autoridad laboral.

c. Vigilancia del cumplimiento de lo pactado.

d. Emitir «Informe o dictamen no vinculantes» para la parte que lo solicite, de cuantas cuestiones y conflictos individuales o colectivos les sean sometidos a la misma, siempre y cuando, afecten a la interpretación del articulado del presente Convenio colectivo

e. Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia de lo pactado.

f. Cualesquiera otras que expresamente le vengan atribuidas por articulado del presente Convenio Colectivo.

Ambas partes convienen en dar conocimiento a la Comisión paritaria de cuantas dudas, discrepancias y conflictos se produzcan como consecuencia de la interpretación del Convenio.

D. *SEDE LA COMISIÓN*

El domicilio de la Comisión paritaria se fija indistintamente en la sede de CEOE-CEPYME Guadalajara o, en la sede de U.N.O. en Madrid, o en la sede de CC.OO. en

Guadalajara, y en la sede de U.G.T en Guadalajara.

E. *PROCEDIMIENTO*

La Comisión paritaria se reunirá siempre a instancia de parte, mediante escrito dirigido a los Secretarios, donde figurará necesariamente el tema objeto de la reunión y los puntos de controversia.

Mediante acuerdo, los Secretarios convocarán a las partes en un plazo no superior a cinco días hábiles, contados desde la fecha de recepción de la solicitud. La convocatoria se hará por escrito en el que conste el lugar, el día y la hora de la reunión y el Orden del día. Transcurrido el plazo previsto, las partes podrán iniciar los trámites de mediación o arbitraje previstos en el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha

Artículo 52 PROCEDIMIENTOS VOLUNTARIOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Ambas partes acuerdan someterse de forma total y sin acondicionamiento alguno al sistema de Mediación previsto en el III Acuerdo Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla-La Mancha y su Reglamento de aplicación, vinculando en consecuencia a la totalidad de trabajadores/as y empresarios/ as incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio colectivo. El sistema de arbitraje requerirá el acuerdo de las dos partes.

Articulo 53 Trabajo a distancia y Teletrabajo

El trabajo a distancia y el teletrabajo constituyen una forma innovadora de organización y ejecución de la prestación laboral derivada del propio avance de las nuevas tecnologías, que permite la realización de la actividad laboral fuera de las instalaciones de la empresa, siendo de aplicación en esta materia lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, en el Real Decreto-Ley 28/2020 de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, la ley 10/2021 de 9 de julio, y en el presente artículo.

El teletrabajo es voluntario tanto para la persona trabajadora como para la empresa. El teletrabajo debe documentarse por escrito mediante un «acuerdo individual de teletrabajo», que recoja los aspectos estipulados en la ley y en el presente artículo.

La realización del teletrabajo podrá ser reversible por voluntad de la empresa o de la persona trabajadora, siempre y cuando el teletrabajo no forme parte de la descripción inicial del puesto de trabajo. La reversibilidad podrá producirse a instancia de la empresa o de la persona trabajadora, comunicándose por escrito con una antelación mínima de 30 días naturales, salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor, que implica una vuelta al trabajo presencial, o salvo que por acuerdo se establezca algún otro plazo o condición.

Es aconsejable que las personas que realicen teletrabajo mantengan el vínculo presencial con su unidad de trabajo y con la empresa con el fin de evitar e aislamiento. Por ello las partes consideran conveniente que los acuerdos

individuales de teletrabajo contemplen mecanismos que faciliten una cierta presencia de la persona trabajadora en el centro de trabajo.

La reversión del teletrabajo implicará la vuelta al puesto y condiciones anteriores.

La publicación de las vacantes que requieran teletrabajo deberán indicarlo expresamente.

Dotación de medios y compensación de gastos: Dando cumplimiento a lo dispuesto y artículos 11 y 12 Ley 10/2021 de 9 de julio, las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas necesarios para el desarrollo de la actividad profesional que sean requeridos por la Empresa para la efectiva prestación del Trabajo, quedando prohibido el uso personal, salvo pacto en contrario.

Cuando la persona trabajadora vuelva al trabajo presencial completo deberá reintegrar todos los medios materiales puestos a su disposición.

Cuando las personas trabajadoras presten servicios bajo los parámetros previstos en el articulo 1 segundo párrafo Ley 10/2021 9 de julio, adicionalmente a esta dotación de medios, equipos y necesarios tendrán derecho a percibir en compensación de gastos la cantidad de 40,55€ brutos mensuales por cada mes en el que efectivamente se trabaje a distancia, Ley 10/2021 de 9 de julio.

Esta cantidad tiene naturaleza extrasalarial y está referida a personas trabajadoras a jornada completa y que desarrollen el 100 por 100 de su jornada de trabajo en régimen de trabajo a distancia, por lo que en situaciones de trabajo a tiempo parcial y/o porcentajes inferiores de trabajo a distancia se abonará la cantidad proporcional que corresponda.

Derechos de información y participación.

En todo caso las empresas: Entregarán trimestralmente a la RLPT la relación de personas trabajadoras que hayan suscrito un “acuerdo individual de teletrabajo”.

Estos listados incluirán: centro de trabajo al que están adscritas y porcentaje de distribución entre trabajo presencial y teletrabajo.

Darán a conocer a las personas teletrabajadoras y a la RLPT aquellos procedimientos, métodos, protocolos de uso de dispositivos y herramientas y soporte técnico que pudieran ponerse en marcha fruto de la implementación del teletrabajo.

Seguridad y salud laboral. La metodología para la recogida de información a la que se refiere el artículo 16.2 del RD 28/2020, será prevalentemente a distancia.

Derechos colectivos y sindicales: La RLPT recibirá la información relativa a las instrucciones sobre confidencialidad y protección de datos, medidas de vigilancia y control sobre la actividad de las personas teletrabajadoras.

La persona teletrabajadora tendrá los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla de la empresa y estará sometida a las mismas condiciones de participación y elegibilidad en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, salvo acuerdo expreso en contrario, el personal en teletrabajo deberá estar adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrolle el trabajo presencial.

Se garantizará que la plantilla teletrabajadora pueda recibir información y comunicarse con la RLPT de forma efectiva y con garantías de privacidad. Para ello las empresas permitirán el acceso a los portales virtuales de información sindical que existan, en su caso, en las redes y canales telemáticos de la empresa garantizándose en cualquier caso el contacto efectivo y la protección de datos.

Se garantizará la participación y el derecho de voto de la plantilla en teletrabajo en las elecciones a representación legal de los trabajadores.

La empresa estará obligada a informar por todos los medios disponibles en la misma y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Art 54.-PROTOCOLO EMERCENCIAS CLIMÁTICAS ANEXO PROTOCOLO CONTRA LA CALOR.

1. Partes intervinientes.

El presente protocolo ha sido aprobado por las siguientes organizaciones sindicales y empresariales:

− Confederación Empresarios de Guadalajara. CEOE-CEPYME Guadalajara.

− Confederación Empresarios de Guadalajara. UNO LOGISTICA

− Comisiones Obreras.

− UGT.

2. Objeto.

Establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para ejecutar los trabajos cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas; es decir, cuando la exposición laboral al calor pueda causar graves alteraciones en la salud de las personas trabajadoras. Y en aquellas tareas/situaciones que se identifiquen riesgos elevados para los trabajadores por altas temperaturas.

3. Ámbito de aplicación.

Será de aplicación indefinida, en lugares cerrados con riesgos de exposición en trabajos con altas temperaturas, y en aquellas tareas/situaciones que se identifiquen riesgos elevados para los trabajadores por altas temperaturas.

4. Recomendaciones generales.

Se establecen como recomendaciones generales las siguientes:

– Pautas alimentarias:

• Beber regularmente agua fresca-no fría. No esperar a tener sed para beber.

• Beber antes, durante e inmediatamente después del trabajo con exposición al calor.

• Continuar bebiendo al acabar la jornada laboral para mantenerse hidratado.

• Comer alimentos ligeros (ensaladas, frutas o zumos ayudan a devolver al cuerpo las sales perdidas con el sudor).

• Evitar las bebidas que contienen cafeína o las muy azucaradas (favorecen la deshidratación). No tomar bebidas con alcohol.

• Evitar las comidas pesadas y muy calóricas.

• Ropa adecuada: Utilizar ropa transpirable con la posibilidad de poner pantalón corto para la temporada de verano opcional a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando esté justificado que no hay índice de accidentabilidad elevado por este motivo.

• En caso de alerta naranja o roja evitar trabajos aislados.

• Siempre que sea posible, Las tareas que impliquen mayor esfuerzo físico se realizarán en los horarios de menor exposición.

• Garantizar el suministro de agua potable y fresca a las personas trabajadoras expuestas.

• Las instalaciones de higiene y bienestar dispondrán de climatización adecuada. Habilitar zonas de descanso con temperatura controlada dentro de los rangos establecidos en Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo y hasta que deje de estar en vigor el RD-ley 14/2022, de 1 de agosto, de medidas de sostenibilidad económica en el ámbito del transporte, en materia de becas y ayudas al estudio, así como de medidas de ahorro, eficiencia energética y de reducción de la dependencia energética del gas natural..

• Selección adecuada EPI’s a usar por las personas trabajadoras.

• Información sobre cómo identificar y actuar ante una situación de golpe de calor.

• Formación a las personas trabajadoras incluyendo el apartado de primeros auxilios y medidas de emergencia en caso de golpe de calor.

• En caso de que el dictamen de aptitud de la persona trabajadora refleje alguna

limitación con relación a los trabajos con exposición a altas temperaturas, se le asignarán prioritariamente otros trabajos con menor exposición a altas temperaturas.

El presente protocolo no será de aplicación en las actuaciones de urgencia, para las cuales, se establecerán las medidas preventivas específicas que sean necesarias en función de sus características.

5. Predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos.

En la actualidad, la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene elaborado el Plan Nacional de Predicción y Vigilancia de Fenómenos Meteorológicos Adversos (Meteoalerta) para la facilitación de la mejor información posible sobre la predicción y vigilancia de los fenómenos meteorológicos adversos, que son aquellos que pueden afectar a la seguridad de las personas y a los bienes materiales.

El objeto de dicho Plan es facilitar a todos los ciudadanos e instituciones públicas la mejor y más actualizada información posible sobre el peligro de los fenómenos meteorológicos adversos que se prevean, con un adelanto de hasta 72 horas, así como mantener una información puntual de la evolución de los mismos, una vez que sea iniciado su desarrollo.

Meteoalerta establece qué se consideran fenómenos meteorológicos adversos, así como las cantidades o intensidades de sus variables meteorológicas asociadas.

El producto básico del Plan Meteoalerta es el aviso de fenómeno meteorológico adverso (FMA) que es la predicción relativa a la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno meteorológico adverso en una zona determinada, enfocada a informar sobre su nivel de peligro.

Dicho Plan contiene, en función de la peligrosidad del fenómeno meteorológico adverso, tres niveles definidos por colores: amarillo, naranja y rojo, en orden creciente de peligrosidad.

– Nivel amarillo.

El peligro es bajo, pero los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas al FMA podrían sufrir algunos impactos.

Recomendación: ESTÉ ATENTO. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños moderados a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

– Nivel naranja.

El peligro es importante. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos graves.

Recomendación: ESTÉ PREPARADO. Tome precauciones y manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. Se pueden producir daños graves a

personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

– Nivel rojo.

El peligro es extraordinario. Los bienes y la población vulnerables o en zonas expuestas podrían sufrir impactos muy graves o catastróficos.

Recomendación: Tome medidas preventivas y ACTÚE según las indicaciones de las autoridades. Manténgase informado de la predicción meteorológica más actualizada. No viaje salvo que sea estrictamente necesario. Se pueden producir daños muy graves o catastróficos a personas y bienes, especialmente aquellos vulnerables o en zonas expuestas al fenómeno.

Los períodos preferentes de emisión de avisos de fenómenos meteorológicos adversos son (hora oficial peninsular):

- 07:30 a 09:00 h: avisos para el día de hoy (D)
- 10:30 a 11:30 h: avisos para mañana (D+1) y pasado mañana (D+2)
- 21:00 a 23:00 h: revisión de todos los avisos
- 21:00 a 23:50 h: avance para D+3

Dicho sistema de avisos de fenómenos meteorológicos adversos puede facilitar a las empresas la planificación de los trabajos así como la toma en consideración en la evaluación de riesgos laborales de la adopción de medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas altas extremas.

6. Escenarios de alerta.

En función de los datos e información facilitada por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) se establecen tres escenarios o niveles de alerta, en los que se aplicarán una serie de recomendaciones y medidas adicionales a las establecidas anteriormente:

En general

Debido a que la temperatura proporcionada por la AEMET es para exteriores, en Logística se trabajará con los mismos escenarios de alerta y niveles de riesgos, pero considerando la temperatura media del almacén.

Según la temperatura que haya en el interior de los almacenes o en las zonas/tareas donde se identifiquen riesgos elevados por altas temperaturas para las personas trabajadoras.

Se dispondrá de una persona responsable de la empresa que deberá consultar diariamente las previsiones meteorológicas (puede acceder directamente con

lectura de código QR de la AEMET) informándose sobre las temperaturas previstas y los niveles de extremos térmicos, y la temperatura media en el interior del almacén, para planificar el trabajo diario, adoptar las medidas preventivas adecuadas para evitar o minimizar el riesgo, informará del nivel de alerta así como de las medidas adicionales a tomar según estos niveles.



En el tablón de anuncios de la empresa se indicará el color del nivel de riesgo del día. Según la temperatura media del almacén y cuando estos estén entre los rangos identificados en los niveles de riesgos.

Cuando se trate de nivel de riesgos naranja o naranja-roja Se informará de esta previsión y de las medidas a tomar a las personas trabajadoras antes de empezar la jornada.

La empresa mostrará especial atención a aquellas personas trabajadoras, de nueva incorporación o que se hayan reincorporado tras un periodo prolongado de ausencia.

– Nivel de riesgo Verde: (Temperatura hasta 26ºC)

Trabajos con normalidad. No existe ningún riesgo meteorológico.

-Nivel de riesgo Amarillo: (Temperatura entre 27ºC a 32ºC)

Se deberán supervisar los trabajos en el exterior y prestar especial atención a las “personas trabajadoras especialmente sensibles”. Este nivel no genera ningún aviso, pero hace una llamada para que se esté atento a la predicción meteorológica en vigor.

Se establecerán las recomendaciones generales.

– Nivel de riesgo Naranja. (Temperatura entre 33ºC a 40ºC)

Establecer la posibilidad de fraccionar el tiempo de descanso habitual en varios periodos o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades, siempre en tareas de mayor esfuerzo.

Se prohibirán los trabajos en solitario.

Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.

Se realizará suministro de agua que estará siempre disponible.

La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración con la posibilidad de

poner pantalón corto para la temporada de verano opcional a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando esté justificado que no hay índice de accidentabilidad elevado por este motivo.

Siempre que sea posible establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.

Organización del trabajo: Siempre que sea posible adecuar horarios para evitar las horas de mayor calor, las tareas de mayor esfuerzo se realizarán en las horas de menor calor, establecer rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

Proporcionar ventilación natural preferiblemente en las horas de temperatura más baja y siempre que no genere corrientes de aire no adecuadas, en caso no ser posible, proporcionar aparatos de ventilación en las zonas más calurosas, o puntos de control.

– Nivel de riesgo Naranja-Rojo (Temperatura entre 41ºC a 53ºC)

Establecer pausas periódicas avisando a la plantilla a través de los medios necesarios, como mínimo de 5 a 10 minutos cada hora, o permitir que las personas trabajadoras realicen pausas en función de sus necesidades, siempre en tareas de mayor esfuerzo.

Se prohibirán los trabajos en solitario.

Se priorizarán los trabajos en interiores o a la sombra.

Se realizará suministro de agua que estará siempre disponible.

La ropa de trabajo será ligera para facilitar la transpiración con la posibilidad de poner pantalón corto para la temporada de verano opcional a elección de la persona trabajadora, siempre y cuando esté justificado que no hay índice de accidentabilidad elevado por este motivo.

Establecer programas de aclimatación en función del esfuerzo físico que conlleva la tarea.

Organización del trabajo: adecuar horarios para evitar las horas de mayor calor, las tareas de mayor esfuerzo se realizarán en las horas de menor calor, establecer rotaciones para evitar las zonas donde el calor sea mayor.

Proporcionar ventilación natural preferiblemente en las horas de temperatura más baja y siempre que no genere corrientes de aire no adecuadas, en caso no ser posible, proporcionar aparatos de ventilación en las zonas más calurosas, o puntos de control.

7. Información.

– Se impartirán charlas informativas de este protocolo y de la sintomatología de un golpe de calor.

– Se reforzará la formación del puesto de trabajo en materia de los riesgos y medidas preventivas asociadas a olas de calor.

– En el tablón de anuncios de la empresa se indicará el color del nivel de riesgo del día, Según la temperatura media del almacén y cuando estos estén entre los rangos identificados en los niveles de riesgos.

Cuando se trate de nivel de riesgos naranja o naranja-roja Se informará de esta previsión y de las medidas a tomar a las personas trabajadoras antes de empezar la jornada.

8. Adaptación de las condiciones de trabajo ante la concurrencia de temperaturas elevadas extremas derivadas de fenómenos meteorológicos adversos.

Las evaluaciones de riesgos laborales de las empresas deberán contener medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a los riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

Las evaluaciones de riesgos laborales deberán tomar en consideración, además de los fenómenos mencionados, las características de la tarea que se desarrolle y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora.

Dentro de los términos contemplados en la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, la empresa podrá adaptar las condiciones y horarios de trabajo de los días en los que se emitan avisos de nivel naranja o rojo por la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, y las medidas contempladas en las evaluaciones de riesgos laborales no garanticen la protección de las personas trabajadoras, de conformidad a las reglas que se establecen a continuación:

1. Emitido el aviso de fenómeno meteorológico adverso, de nivel naranja o rojo, por la AEMET, la empresa procederá a adaptar, en cumplimiento de la obligación que impone el Real Decreto, las condiciones de trabajo de las horas y días afectados por dicho aviso, siguiendo las reglas fijadas al respecto en el presente artículo. En todo caso, Siempre que sea posible, se priorizará la sustitución de la realización de las tareas inicialmente previstas por la realización de otras tareas que no impliquen riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas.

2. Si no fuera posible la realización de esas otras tareas, la adaptación de las condiciones de trabajo podrá consistir, tanto en la reducción o modificación de la jornada diaria prevista, como en la alteración de la hora de inicio y/o finalización de la misma, y se podrá llevar a cabo por vía de Intentar en la medida de lo posible y en los diferentes departamentos más afectados con los riesgos más elevados por tareas con altas temperaturas.

a) realizar la jornada de forma continuada.

b) Adelantar la hora de inicio de la jornada diaria.

c) Postponer la hora de inicio de la jornada diaria.

d) Interrumpir la jornada diaria.

e) Interrumpir y reanudar la jornada diaria, con un máximo de 2 horas de intervalo.

f) Adelantar la hora de finalización de la jornada diaria.

g) Postponer la hora de finalización de la jornada diaria.

3. La empresa, para la adaptación de las condiciones de trabajo enumerada en el apartado 2 de los días afectados por aviso de nivel naranja o rojo emitido por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas, deberá preavisar a la persona trabajadora, y comunicar a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo, con un mínimo de setenta y dos horas (antelación con la que la AEMET emite la información). Si la persona trabajadora no pudiese atender a esta adaptación de las condiciones de trabajo por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, no podrá ser objeto de ningún tipo de procedimiento disciplinario, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo.

4. Si la AEMET desactivase el aviso de fenómeno meteorológico adverso de nivel naranja o rojo para el o los días que la empresa hubiese preavisado de la adaptación de las condiciones de trabajo, si aquella quisiera dejar sin efecto ésta, deberá recabar el consentimiento expreso de la persona trabajadora lo antes posible y, en cualquier caso, antes del inicio de la jornada laboral del día en cuestión, y comunicarlo a la representación legal de las personas trabajadoras del centro de trabajo.

5. Cuando la AEMET emitiese un “aviso especial” o “excepcional”, en los términos definidos por la misma (coincidencia de determinados fenómenos meteorológicos adversos, la intensidad de los mismos, su duración temporal o su coincidencia con épocas o eventos de marcada importancia social que puedan incrementar el impacto de los fenómenos meteorológicos adversos), no será exigible el preaviso establecido en el apartado 5 para la adaptación de las condiciones de trabajo. En estos supuestos la empresa no podrá en ningún caso aplicar el régimen disciplinario respecto de aquella persona trabajadora que no pudiese atender, por razones de conciliación de su vida familiar, personal y laboral, a la adaptación de las condiciones de trabajo, sin perjuicio de que dicha persona trabajadora deba, en su caso, recuperar el tiempo no trabajado en los términos fijados en el presente artículo. Tampoco será exigible dicho preaviso si el día, y/o el posterior a éste, en el que se emitiese el aviso de nivel naranja o rojo por parte de la AEMET no fuese laborable, debiendo la empresa preavisar a la persona trabajadora de la adaptación de las condiciones de trabajo con la mayor antelación posible y, en todo caso, al inicio de la jornada del primer día laborable.

6. Las horas de desarrollo de la jornada diaria prevista que hayan sido modificadas

se abonarán en el mes en el que inicialmente se iban a prestar, sin perjuicio de que la prestación efectiva del trabajo se efectúe en otra fecha.

7. La persona trabajadora deberá recuperar las horas de trabajo de los días afectados por los avisos de nivel naranja o rojo emitidos por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que dieron lugar a que no trabajase la totalidad de la jornada diaria prevista, debiendo conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de dicha recuperación; la recuperación deberá llevarse a cabo dentro de los 6 meses siguientes al día en que se produjo la adaptación de las condiciones de trabajo.

En todo caso, serán de aplicación prioritaria las reglas específicas en materia de recuperación de horas de trabajo no trabajadas como consecuencia de la emisión de avisos de nivel naranja o rojo por la AEMET por la concurrencia de fenómenos meteorológicos adversos derivados de temperaturas elevadas extremas que expresamente estuviesen regulados en pactos de empresa o en convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que estos últimos lo hubiesen regulado con posterioridad a la entrada en vigor de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo, y en ambos se estableciese una recuperación inferior.

Durante la prestación del trabajo a que se refiere al apartado anterior, deberán respetarse, en todo caso, los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legal y convencionalmente, así como la duración máxima de la jornada diaria regulada en el Convenio general y, en su caso, en los convenios provinciales

Art 55.- Protocolo de Actuación para la Atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+

ÍNDICE

1. POLÍTICA GENERAL

2. OBJETIVOS

3. NORMATIVA

4. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

5. ALCANCE

6. GARANTÍAS

7. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN E INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

10. VIGENCIA Y MECANISMOS DE REVISIÓN

11. ANEXOS

a. Compromiso contra todo tipo de acoso en el ámbito de las relaciones laborales y personales

b. Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

1. POLÍTICA GENERAL

Somos conscientes de que cualquier forma de violencia en el trabajo tiene graves consecuencias para la seguridad y salud de las personas trabajadoras y también para el normal desarrollo de la actividad laboral de las organizaciones.

El acoso y, en particular, el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral afectan a las condiciones de trabajo, al rendimiento laboral y puede tener un efecto negativo sobre la salud de la persona que lo sufren.

Con este protocolo, queremos difundir y mostrar nuestro posicionamiento de rechazo a cualquier forma de discriminación o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Este protocolo surge con la voluntad de prevenir el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales respeto del personal de la entidad. Consideramos que a través de la información sobre la tipificación de las conductas que se consideran acoso y las sanciones que acarrea, así como los cauces y procedimientos previstos para la denuncia de situaciones de acoso, se puede prevenir que puedan darse este tipo de situaciones en la empresa.

Nos comprometemos por medio del presente protocolo a:

• Velar por el mantenimiento de un entorno laboral exento de riesgos y se compromete a adoptar las medidas necesarias, tanto organizativas, como de formación e información, para prevenir el acoso discriminatorio o la violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características, garantizando un entorno laboral inclusivo.

• Regular los casos que puedan presentarse de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales en el ámbito laboral, considerando los derechos fundamentales, las normas constitucionales y laborales relativas a los principios relacionados con la igualdad entre las personas.

• Investigar, denunciar, mediar y sancionar en su caso, conforme a lo previsto en este protocolo y en la legislación vigente según los principios de celeridad, profesionalidad y sigilo, respecto a la persona y tratamiento reservado de las denuncias, sin perjuicio de lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.

Es responsabilidad de todas las personas que componen la organización el asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran, por tanto, deben activar el protocolo contra casos de acoso cuando sean conocedores de situaciones de menoscabo de los derechos a la dignidad de las personas respecto del acoso discriminatorio o violencia, ya sea por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Además, la entidad hace público su compromiso, con el objetivo de fomentar y mantener un trabajo seguro respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran la organización.

2. OBJETIVOS

Los principales objetivos del presente protocolo son:

• Definir los conceptos de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales en el ámbito laboral.

• Dar pautas para su identificación, a fin de facilitar a todo el personal de el reconocimiento de cualquiera de estas situaciones.

• Crear un marco que garantice la protección de las personas trabajadoras frente a estas situaciones.

• Adoptar las medidas necesarias para prevenir cualquier situación de acoso en el trabajo valorando sus consecuencias.

• Establecer un procedimiento de actuación que permita investigar, mediar y en su caso sancionar, las posibles situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales al que pueda acudir el personal que se vea inmerso en alguna de estas situaciones.

3. NORMATIVA

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBIQ+.

Artículo 15 de la Ley 4/2023. Igualdad y no discriminación LGTBIQ+ en las empresas.

1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un

conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBIQ+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBIQ+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.

2. A través del Consejo de Participación de las personas LGTBIQ+ se recopilaron y difundirán las buenas prácticas realizadas por las empresas en materia de inclusión de colectivos LGBTI y de promoción y garantía de igualdad y no discriminación por razón de las causas contenidas en esta ley."

Artículo 21 de la Carta Europea de Derechos Fundamentales.

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación de los Tratados y sin perjuicio de sus disposiciones particulares.

4. CONCEPTOS Y TIPOS DE ACOSO

Definiciones:

ORIENTACIÓN SEXUAL: Capacidad, independientemente del sexo biológico y de la identidad de género, de una persona, para sentirse atraída emocional, sexual y afectivamente por personas de un género diferente al tuyo, del mismo o de más de un género.

IDENTIDAD DE GÉNERO: Percepción que cada persona tiene de su propio género, que puede coincidir o no con su sexo biológico.

EXPRESIÓN DE GÉNERO: representación externa de nuestro género.

CARACTERÍSTICAS SEXUALES: Los caracteres sexuales se refieren a los rasgos y características físicas, anatómicas y fisiológicas que distinguen a los individuos.

DISCRIMINACIÓN DIRECTA: Situación en que se encuentra una persona o grupo en que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

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

DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE: Se produce discriminación múltiple cuando una

persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de discriminación legalmente tasadas.

DISCRIMINACIÓN INTERSECCIONAL: Cuando concurren o interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

ACOSO DISCRIMINATORIO: Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón por dos o más causas de discriminación legalmente tasadas con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

DISCRIMINACIÓN POR ASOCIACIÓN: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra por razón de alguna de las causas legalmente tasadas.

DISCRIMINACIÓN POR ERROR: La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

REPRESALIA DISCRIMINATORIA: Cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Conductas constitutivas de acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales:

Conductas verbales:

• Bromas sexuales ofensivas y comentarios sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

• Comentarios obscenos sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

• Formas denigrantes u obscenas para dirigirse a las personas referidas a la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

• Difusión de rumores sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

• Comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos, etc.) de carácter ofensivo sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales de las personas trabajadoras.

• Comportamientos que busquen la vejación o humillación de la persona

trabajadora por su orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Conductas no verbales:

• Uso de imágenes, gráficos, viñetas, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito sobre la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

• Cartas, notas o mensajes de correo electrónico de carácter ofensivo de contenido discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

Conductas de carácter físico:

• Agresiones físicas por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales.

5. ALCANCE

Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios en los centros de trabajo afectados por el presene convenio , tanto en el lugar de trabajo habitual como en todos aquellos eventos relacionados con el trabajo y todo tipo de acontecimientos que transcurren en el desarrollo de la actividad laboral, independientemente de que se produzcan dentro o fuera de las instalaciones de la empresa e independientemente del tipo de contrato laboral que les une a la entidad, tienen derecho a presentar una denuncia si detectan o se sienten víctimas de un posible acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

El alcance es para todas aquellas conductas de violencia física o psicológica que se produzca con ocasión del trabajo entre el personal de la misma entidad, con independencia de la posición jerárquica que ocupe, también entre personal de diferentes entidades que presten sus servicios en nuestro/s centro/s de trabajo, siempre referidas al acoso por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

6. GARANTÍAS

Confidencialidad y anonimato

Todas las personas que intervengan, en cualquiera de las fases del procedimiento, tienen de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas, o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. (Anexo III). Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales).

Diligencia y celeridad

La investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deben ser realizadas sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible, respetando las garantías debidas.

Respeto y dignidad a las personas

La empresa adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y/o acosadoras. Garantizando el proceso de una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas.

Protección de Datos

Se dará el debido respeto a la normativa en Protección de Datos.

7. COMISIÓN DE INVESTIGACIÓN E INSTRUCCIÓN EN MATERIA DE ACOSO O VIOLENCIA CONTRA LAS PERSONAS LGTBIQ+.

Para cada caso de solicitud de intervención de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, se dará traslado a la Dirección de Personas y a continuación se constituirá una Comisión Instructora de tratamiento de dichas situaciones, como órgano encargado de la tramitación de todos los procedimientos sustanciados conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

Dicha Comisión Instructora estará integrada por hasta cuatro miembros. La comisión estará formada por los siguientes cargos:

- Instructor/a:

Persona responsable de supervisar todas las actuaciones para resolver el expediente y encargada de elaborar el Informe de conclusiones. Será designado por la empresa.

Será el responsable de recepcionar las denuncias. Deberá estar formada/o en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

- Secretario/a:

Persona encargada de la tramitación administrativa del expediente Informativo, a cuyo efecto realizará las citaciones y levantamiento de actas que proceda, así como dar fe del contenido o acuerdos y custodiará el expediente con su documentación. Será designado por la empresa. Deberá estar formada/o en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

- Asesores/as:

Personas técnicas encargadas del asesoramiento tanto del Instructor/a, como del secretario/a. Uno será designado por la empresa y otro será designado por los

sindicatos firmantes del presente protocolo. La designación de los asesores deberá tener en cuenta la formación de los mismos en temas de igualdad o prevención de riesgos laborales.

La comisión, a efectos de asegurar la mayor celeridad en la investigación de presuntas situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, podrá funcionar solo con la presencia de instructor, secretario y asesor designado por los sindicatos firmantes del presente protocolo, no limitando la inasistencia del asesor designado por la empresa al funcionamiento de la comisión, sin perjuicio de que deben ser siempre convocados y consultados para la toma de decisiones.

• El asesor/a por la parte sindical en la Comisión Instructora será rotativa en cada expediente, entre los sindicatos firmantes del Protocolo.

• Los gastos ocasionados por la Comisión Instructora serán por cuenta de la empresa.

FUNCIONES DE LA COMISIÓN DE INSTRUCTORA

✓ Llevar a cabo la investigación pertinente.

✓ Recomendar y gestionar ante el departamento de recursos humanos las medidas cautelares que se precisen.

✓ Elaborar un informe con las conclusiones de la investigación.

✓ Cuando proceda, instará a la dirección de la organización a abrir expediente disciplinario, informando de las sanciones impuestas.

✓ Supervisar el cumplimiento efectivo de las sanciones.

✓ Velar por las garantías del protocolo de actuación.

Cualquier miembro de esta Comisión, involucrado en un proceso de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o afectado por relación de parentesco y/o afectiva, de amistad o enemistad manifiesta, o de superioridad o subordinación jerárquica inmediata respecto de la víctima o la persona denunciada, quedará automáticamente invalidada para formar parte de dicho proceso, quedará invalidada para cualquier procedimiento, hasta la resolución de su caso, siendo sustituido por otra persona según proceda.

Asimismo, cualquier persona que haya sido objeto de sanción firme, en cualquier grado por los motivos referentes a este protocolo, no podrá formar parte de ninguna Comisión instructora.

Los/as responsables se comprometen a tramitar y resolver las denuncias en materia de acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales con la más estricta confidencialidad.

La comisión velará por el cumplimiento de este procedimiento y trabajarán en pro de ayudar a resolver cualquier conflicto en este sentido.

8. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

De conformidad con todo lo expuesto hasta el momento, las partes firmantes aprueban y suscriben las siguientes actuaciones:

Toda persona trabajadora incluida en el ámbito de aplicación del presente protocolo, que se considere víctima de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o cualquier otra persona que tenga conocimiento de situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, podrá presentar denuncia escrita ante la persona instructora, como responsable de recibir consultas o denuncias.

Procedimiento “formal” de gestión del conflicto

Fase I) Denuncia.

Fase II) Investigación.

Fase III) Resolución y elaboración del informe de la investigación.

Fase I) Denuncia:

En este caso el procedimiento formal del protocolo se activaría con una denuncia por escrito, que se debe hacer llegar a la atención de la persona instructora quien será la única receptora final de la totalidad de los casos a nivel nacional.

No obstante, si esta denuncia no se interpusiera al instructor/a, si no a algún responsable o mando intermedio o representación legal de las personas trabajadoras o a través del canal ético, por ejemplo, es preciso que se remita al Instructor en un plazo que no supere los 5 días hábiles siguientes a la fecha en que se hubiere acusado su recibo, que lo pondrá en conocimiento de la Comisión.

La denuncia de la existencia de un caso acoso discriminatorio por razón de orientación sexual,identidad de género, expresión de género y características sexuales se deberá realizar por la persona afectada o por una tercera persona, o por los representantes legales de las personas trabajadoras que tengan conocimiento de los hechos debiendo identificarse obligatoriamente.

Este Plan integral de actuación no regula ninguna actuación sobre la que no quede constancia documental o que, en definitiva, no pueda acreditarse.

Recibida una denuncia, se constituirá la comisión Instructora y activará el procedimiento para la investigación de los hechos. Para ello, cuanta más información y detalle se incluya en la denuncia, el procedimiento podrá ser mucho más ágil y eficaz.

Cuando la persona que realice la denuncia no sea la persona afectada de forma

directa, la primera acción será comunicárselo a la misma por escrito y solicitar su ratificación; en caso excepcional y de no ratificación, la parte instructora se reservará la potestad de seguir con la investigación hasta finalizar en conclusiones, valorando también la necesidad de establecer medidas cautelares.

Fase II) Investigación:

Una vez que el/la instructor/a reciba una denuncia escrita, se iniciará la fase de investigación.

La fase de investigación se iniciará con una entrevista personal con la persona denunciante,y el/la Instructor/a o secretario/a tomará debida nota de su declaración. Si la persona denunciante no coincide con la presunta víctima, tras la declaración de la persona denunciante, se citará a la presunta víctima para tomarle también declaración y conocer su versión de los hechos de primera mano. La presunta víctima podrá ir acompañado/a de una persona si así lo requiere (Representante legal de los trabajadores/as, compañero/a, etc,)

Para proteger a la presunta víctima y evitar el contacto con la presunta persona acosadora y interferencias durante el proceso de investigación, el/la Instructor/a podrá proponer medidas cautelares y/o de carácter organizacional con carácter temporal, mientras dure la investigación y hasta su resolución, como, por ejemplo:

• Cambio de departamento a la presunta víctima o, en su caso, a la presunta persona discriminadora, con el objeto de evitar el contacto profesional entre los/as mismos/as, siempre que ello no suponga una mejora profesional.

• Reordenación temporal del tiempo de trabajo.

• Exoneración de prestación de servicios a la presunta víctima y/o a la presunta personadiscriminadora (permiso retribuido especial temporal), que debidamente comunicado por escrito.

• Entrega del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone de la presunta persona discriminadora, puestos a su disposición empresarialmente para el desempeño de su trabajo.

• Revisión del ordenador, herramientas informáticas y/o smartphone puestos a disposición empresarialmente para el desempeño del trabajo, de acuerdo con el procedimiento empresarial previsto a tal efecto.

• Cuantas otras tiendan a preservar la salud e integridad física de la presunta víctima.

En esta fase, el objetivo principal es conocer en qué situación se encuentra la persona afectada e investigar los hechos denunciados. Para ello, el/la Instructor/a podrá llevar a cabo entrevistas u otras actuaciones de investigación con cualquiera de las personas implicadas, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, para poder concluir si es un caso de acoso discriminatorio

o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales o una situación de tensión temporal o un estilo de liderazgo/dirección/gestión/relación indebida.

Dentro del expediente de investigación, el/la secretario/a constancia de las actuaciones realizadas y de todos los documentos revisados en acta. Todo lo actuado se registrará en un acta por el/la secretario/a.

Como criterio general, la duración estimada de esta fase de investigación será de 30 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos) desde la presentación de la denuncia, siempre y cuando no existan circunstancias que requieran la ampliación de dicha duración estimada, práctica de diligencias adicionales de investigación, necesaria realización de desplazamientos para su práctica, declaración tardía de la presunta víctima por su propia petición, coincidencia con periodo vacacional o situaciones de incapacidad temporal.

El/La Instructor/a tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que la persona afectada sea escuchada y apoyada en todo momento.

Se creará un expediente físico con la documentación de todas las actuaciones practicadas, que será custodiado por el/la secretario/a.

Fase de resolución III) Elaboración de informe conclusiones:

El/La Instructor/a deberá emitir un informe, dirigido a la Dirección de Personas, salvo casos de conflicto de interés. El plazo orientativo para la emisión de dicho informe será de 10 días hábiles (esto es, sábados, domingos y festivos excluidos), computados desde la finalización de la fase de investigación.

Durante todo el proceso de investigación, se respetará el derecho a la intimidad de las personas implicadas, así como el deber de confidencialidad. Por dicho motivo, la identidad de las personas entrevistadas será preservada, en la medida en que resulte posible.

La empresa evaluará el informe y, tras ello, propondrá de forma fundamentada a la Dirección la adopción de acciones/medidas preventivas, correctoras o disciplinarias.

En el caso de que del resultado de la investigación se decidiera adoptar medidas disciplinarias, las mismas le serán debidamente notificadas a la persona acosadora por la Dirección de la Empresa, conforme al Convenio Colectivo y normativa de aplicación.

En caso de que no se puedan probar los hechos, se procederá al archivo del expediente.

En caso de que se demostrara que la denuncia fuera falsa, se podrán tomar medidas disciplinarias contra la persona denunciante.

9. PROTECCIÓN Y MEDIOS

- Protección de la salud de la plantilla

La empresa adoptará las medidas correctoras pertinentes en relación a las situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, para garantizar el derecho a la protección de la salud de los miembros de su organización.

- Protección de las víctimas

En el caso de que se determine la existencia de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales y la sanción impuesta a la persona acosadora, en atención a la no suficiente gravedad de los hechos, no conlleve la extinción de su contrato de trabajo, la empresa tomará las medidas oportunas para que la persona acosadora y la víctima no convivan en el mismo entorno de trabajo, siempre que esto sea posible. En estas medidas tendrá preferencia de trato la persona acosada.

- Incompatibilidad

En el caso de que el/la Instructor/a se viera involucrado/a en un proceso de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, de género y características sexuales, o afectado/a por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado/a para formar parte en dicho proceso. Además, la persona denunciada o denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso. En estos supuestos, la Dirección de la Empresa determinará quién tramitará el expediente.

- Represalias

Si por parte de la persona denunciada se produjeran represalias o actos de discriminación sobre la persona denunciante, la presunta víctima u otras personas involucradas en el proceso (testigos, compañeros, etc.), se haya determinado la existencia del acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, se podrán adoptar las medidas disciplinarias correspondientes. No se considerará represalia el ejercicio de derechos de defensa por parte del presunto discriminador.

10. VIGENCIA Y MECANISMOS DE REVISIÓN

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su firma y mantendrá su vigencia mientras las partes firmantes no consideren necesaria su modificación o la normativa legal o convencional no obligue a ello.

Anexo II - Compromiso de contra el acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Las partes hacen público su compromiso con el objetivo de fomentar y mantener un entorno de trabajo seguro, respetuoso con la dignidad, la libertad individual y los derechos fundamentales de todas las personas que integran cualquier organización.

De acuerdo con este compromiso, se declara que las actitudes del acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales representan un atentado grave contra la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales.

Por lo tanto, las partes se comprometen a:

• No permitir ni tolerar bajo ningún concepto comportamientos, actitudes o situaciones de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

• No ignorar las quejas, reclamaciones y denuncias de los casos de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que se puedan producir en la organización.

• Recibir y tramitar de forma rigurosa y rápida, así como con las debidas garantías de seguridad jurídica, confidencialidad, imparcialidad y derecho de defensa de las personas implicadas, todas las quejas, reclamaciones y denuncias que pudieran producirse.

• Garantizar que no se producirá ningún tipo de represalia ni contra las personas que denuncien, ni contra aquellas que participen en su proceso de resolución, siempre y cuando la denuncia no sea falsa.

• Se podrá sancionar a las personas que discriminen en función de las circunstancias y condicionamientos de su comportamiento o actitud.

Por su parte, se compromete a establecer las siguientes medidas para la prevención yactuación frente al acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales:

• Diseño de un protocolo de prevención y actuación.

• Difusión y distribución entre todas las personas trabajadoras del protocolo de prevención y actuación.

• Designación de la comisión instructora y de investigación o equipo responsable para la canalización, tramitación y resolución de denuncias en esta materia.

Anexo III

Compromiso de responsabilidad y confidencialidad en el proceso de tramitación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

Las personas que conformen la Comisión de investigación en instrucción, habiendo sido designadas por la Dirección de una empresa para intervenir en el procedimiento de recepción, tramitación, investigación y resolución de las denuncias por acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales que pudieran producirse en su ámbito, se compromete a respetar la confidencialidad, privacidad, intimidad e imparcialidad de las partes a lo largo de las diferentes fases del proceso.

Por lo tanto, y de forma más concreta, manifiesto mi compromiso a cumplir con las siguientes obligaciones:

• Garantizar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento.

• Garantizar el tratamiento reservado y la más absoluta discreción en relación con la información sobre la situación que pudieran ser constitutivas de acoso discriminatorio o violencia por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales.

• Garantizar la más estricta confidencialidad y reserva sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tenga conocimiento, así como velar por el cumplimiento de la prohibición de divulgar o cualquier tipo de información por parte del resto de las personas que intervengan en el procedimiento.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

Las partes signatarias del presente Convenio colectivo acuerdan su sometimiento y subordinación a cuantas disposiciones pudieran producirse como consecuencia de acuerdos sectoriales de ámbito superior al presente, atendiendo a los siguientes criterios:

A. Principio de Jerarquía. La concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el de ámbito superior, respetándose las condiciones más beneficiosas para los trabajadores.

B. Principio de Complementariedad. Se reconoce el principio de complementariedad del presente convenio respecto a los convenios de ámbito superior. La adecuación de las disposiciones del presente convenio a las establecidas en ámbitos superiores se llevarán a cabo por los trámites previstos en el Capítulo X del presente Convenio.

C. En todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el

Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera, o norma que lo sustituya, y demás legislación vigente.

Tablas 2026 (4,25%)

CATEGORIAS	SAL. BASE	PLUS C.	PLUS T.	MENSUAL	ANUAL
JEFE DE SERVICIO	1.290,16	522,38	207,79	2.020,33	28.114,47
ENCARGADO ALMACEN	1.290,16	522,38	207,79	2.020,33	28.114,47
INSPECTOR PRINCIPAL	1.290,16	419,28	207,79	1.917,23	26.877,21
CAPATAZ	1.290,16	321,68	207,79	1.819,63	25.706,05
JEFE ADMINISTRACION	1.290,16	321,68	207,79	1.819,63	25.706,05
OFICIAL 1ª ADMINISTRACION	1.290,16	278,98	207,79	1.776,93	25.193,64
OFICIAL 2ª ADMINISTRACION	1.290,16	267,40	207,79	1.765,35	25.054,73
AUXILIAR	1.290,16	211,62	207,79	1.709,57	24.385,34
CONDUC,MECANICO, JEFE TALLER	1.290,16	276,70	207,79	1.774,65	25.166,32
JEFE ALMACEN	1.290,16	272,76	207,79	1.770,71	25.119,03
VIGILANTE	1.290,16	214,77	207,79	1.712,72	24.423,14
CONDUC 1ª, OFICIAL TALLER 1ª	1.290,16	276,70	207,79	1.774,65	25.166,32
CONDUC 2ª, OFICIAL TALLER 2ª	1.290,16	250,22	207,79	1.748,17	24.848,54
AYUDANTE	1.290,16	227,30	207,79	1.725,25	24.573,46
MOZO ESPECIALISTA/CARRETILLERO	1.290,16	245,12	207,79	1.743,07	24.787,36
MOZO ESPECIALISTA	1.290,16	227,30	207,79	1.725,25	24.573,46
MOZO ORDINARIO	1.290,16	209,42	207,79	1.707,37	24.358,92
LIMPIADOR	1.290,16	209,42	207,79	1.707,37	24.358,92
ENGRADADOR LAVADOR	1.290,16	235,50	207,79	1.733,45	24.671,91
REPARTIDOR MERCANCIAS	1.290,16	209,42	207,79	1.707,37	24.358,92

DIETAS	
DIETAS NACIONAL	44,57
DIETAS INTERNACIONAL	62,94
S .ACCIDENTES MUERTE	28.352,09
S .ACCIDENTES INVALIDEZ	42.522,08

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

Cod. Verificación: 1be9f4272b06e96b74dff1ed77b900fe7b522465