III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

13209 *Resolución de 16 de junio de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio Colectivo de Assured Fleet Services, SL.*

Visto el texto del II Convenio Colectivo de Assured Fleet Services, SL (código convenio n.º 90104242012023), que fue suscrito con fecha 4 de febrero de 2025, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical estatal del Sindicato Libre de Transporte (SLT), en representación de los trabajadores afectados, y que ha sido finalmente subsanado mediante acta de 3 de junio de 2025, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del mencionado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 16 de junio de 2025.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

II CONVENIO COLECTIVO DE LA ASSURED FLEET SERVICES, SL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Ámbito funcional.*

Las disposiciones del presente convenio se aplicarán a los trabajadores/as de la empresa Assured Fleet Services, SL, dedicada al sector de Servicios auxiliares de alquiler de vehículos, transporte y servicios múltiples.

El presente convenio se aplicará a todos los trabajadores/as que presten sus servicios en la empresa, cualquiera sea su categoría profesional, y en todo territorio nacional, con las excepciones que por normativa correspondan y sean de aplicación.

Ambas partes manifiestan expresamente su intención de no pactar acuerdos en ámbitos inferiores o distintos al de este convenio.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

El presente convenio colectivo se aplicará automáticamente en todos los centros de trabajo de la empresa radicados en todo el territorio nacional, entendiéndose por tales a efectos de este convenio, a cualquier lugar donde la empresa desarrolle su actividad.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su firma. No obstante, lo anterior tendrá carácter retroactivo desde 1 de enero de 2025. Los conceptos económicos entrarán en vigor en los términos y momentos contemplados en las respectivas cláusulas.

Su duración será de tres años, esto es, hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogable por un año más, si no media denuncia por ninguna de las partes. En caso de prórroga automática, por no existir previa denuncia, el convenio continuará siendo aplicable con las mismas condiciones e incrementos salariales en todos los conceptos económicos establecidos para el año 2027, dicha actualización salarial se llevará a efecto por la Comisión Paritaria.

Artículo 4. *Denuncia del convenio.*

La denuncia del convenio habrá de producirse, en su caso, con dos meses de antelación a la fecha del término de su vigencia inicial, arriba indicada, o a la del término de cualquiera de sus eventuales prórrogas, mediante comunicación escrita que deberá dirigirse a la autoridad laboral y a las restantes partes negociadoras.

Producida en tiempo y forma la denuncia del convenio, se iniciará la negociación del siguiente convenio, con arreglo a lo previsto el Estatuto de los Trabajadores y resto de normativa que fuera de aplicación.

A tal efecto, y antes de finalizar el año en que se haya producido la denuncia, las partes negociadoras se reunirán para determinar las fechas y establecer el procedimiento de negociación del convenio siguiente.

Hasta que se firme el nuevo texto subsistirán vigentes las cláusulas normativas del anterior.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

1. Las condiciones y acuerdos contenidos en el presente convenio forman un todo orgánico, indivisible e inseparable y a efectos de su aplicación serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que la jurisdicción laboral o administrativa, de oficio, o a instancia de parte, declarara contrario a derecho o nulo alguno o algunos de los artículos, preceptos o condiciones aquí contenidos, se reunirá la comisión negociadora a efectos de decidir sobre el alcance de dicha declaración y nueva negociación, si procediese.

3. Sin perjuicio de lo anterior, y con el fin de evitar inseguridad jurídica que tal vacío, las condiciones acordadas en el convenio colectivo de valor normativo continuarán vigentes transitoriamente, hasta la subsanación que deba realizarse.

Artículo 6. *Derechos adquiridos y garantías «ad personam».*

Se respetarán los derechos salariales y de carácter social superiores a los aquí pactados con el carácter de garantía personal, que acreditaran fehacientemente que lo vinieran percibiendo con anterioridad.

En el caso de que se produjeran mejoras pactadas en el presente convenio, que mejorasen las condiciones que vendrían disfrutando los trabajadores, dichos incrementos, sí serán compensados y absorbidos del complemento *ad personam*. En todo caso siempre se respetará el SMI.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Cualquier pacto, acuerdo, complemento, plus o similar, que provenga fruto de una subrogación, si no coincidiese con las nomenclaturas del presente convenio, se reflejarán como *«Complemento Ad Personam».*

Artículo 7. *Comisión Paritaria.*

1. Dentro de los treinta días siguientes a la firma de este convenio se procederá a la constitución de la Comisión Paritaria a que se refiere el artículo 85.3.e) del Estatuto de los Trabajadores, integrada por cinco representantes legales de los trabajadores de entre los sindicatos firmantes del convenio, según la representación a la fecha de constitución de la mesa negociadora del convenio y cinco representantes de la Empresa. Los representantes podrán ser sustituidos por la organización sindical que los designó.

2. Las funciones de la Comisión Paritaria serán las siguientes:

a) Interpretación, seguimiento y revisión del convenio, adaptando el articulado del mismo a los posibles cambios legislativos que afecten a las clausulas aquí negociadas, especialmente en lo relativo a jornada y retribuciones salariales, así como llevar a cabo todos los trámites conducentes a su publicación.

b) Vigilancia del cumplimiento de lo pactado en este convenio.

c) Arbitraje de las cuestiones o problemas sometidos a su consideración.

d) Cualquier otra cuestión que la Comisión acepte someter a deliberación.

e) Tener conocimiento, en los términos en que la Ley así lo prevea, de los Planes de Formación de Empresa.

f) Decidir sobre los cambios en la uniformidad de todos los trabajadores de la empresa.

g) Conocer de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio colectivo que se puedan producir en el seno de la empresa a tenor de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Asimismo, conocerá de la discrepancia en materia de inaplicación del Convenio que surjan en el seno de la empresa, debiendo pronunciarse al respecto en el plazo máximo de siete días desde que le sea sometida la discrepancia.

3. La intervención de la Comisión Paritaria será preceptiva como trámite previo a toda actuación administrativa y/o jurisdiccional que se promueva, relacionada con el presente convenio, comprometiéndose las partes a poner en conocimiento de la citada Comisión cuantas dudas, discrepancias y conflictos de carácter general, se planteen durante la vigencia del Convenio Colectivo, para que mediante su intervención se resuelva el problema planteado o, si ello no fuera posible, emita dictamen o nota escrita al respecto.

La Comisión Paritaria dispondrá de un plazo no superior a quince días laborables para resolver la cuestión suscitada, o, en su caso, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

4. La Comisión Paritaria se reunirá, en Sesión Ordinaria, al menos una vez al año para el seguimiento del Convenio Colectivo. Los gastos de desplazamiento, estancia y manutención de los representantes de la Comisión Paritaria que se originen por estas reuniones, correrán a cargo de la Empresa. Dichas reuniones podrán producirse a través de medios audiovisuales (teléfono o videoconferencia, etc.).

Asimismo, podrá reunirse la Comisión Paritaria en Sesión Extraordinaria cuantas veces sea necesario a petición mayoritaria de cualesquiera de las partes, cuando la importancia del tema así lo requiera, en el término de los quince días siguientes a la fecha de la solicitud de la convocatoria.

5. Se le encomienda a esta Comisión Paritaria las funciones propias de una Comisión Paritaria de Formación Profesional, cuyas funciones son las siguientes:

a) Velar por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

b) Establecer o modificar criterios orientativos para la elaboración de los planes de formación inicial o continua de la empresa, que afecten entre otras a las siguientes materias:

– Prioridades respecto a las acciones de formación continua a desarrollar.
– Orientación respecto a los colectivos de trabajadores preferentemente afectados por dichas acciones.

c) Mediar en las discrepancias que pudieran surgir entre la empresa y la representación legal de los trabajadores respecto del contenido del plan de formación, siempre que ésta, o la representación mayoritaria de los trabajadores en ella, así lo requiera.
d) Emitir informes a su iniciativa, o en aquellos casos en que se le solicite, respecto de los temas de su competencia.
e) Realizar una memoria anual sobre la formación impartida a la plantilla.
f) Supervisar la gestión de la formación y de la decisión del centro que realice la misma y en todo caso se tendrá en cuenta a las organizaciones sindicales participantes en el presente convenio y según su representación porcentual en el mismo.
g) Cuantas otras sean necesarias para desarrollar las actividades y funciones asignadas.

Se establece como sede de la comisión paritaria las instalaciones del Sindicato Libre de Transporte que deberá ceder a los efectos oportunos.
La Comisión Paritaria una vez recibida la notificación del acuerdo analizará dichos acuerdos, con la finalidad de que se cumplan las previsiones y requisitos que la Ley otorga para alcanzar los mismos, pudiendo ser impugnados los acuerdos ante la jurisdicción competente por la posible existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión.
En el supuesto de desacuerdo cualquiera de las partes puede someter la discrepancia a la Comisión paritaria del convenio la cual dispone de un plazo de quince días para pronunciarse: en el caso de no alcanzar acuerdos, las partes podrán recurrir a los procedimientos interprofesionales.

Artículo 8. *Contratación.*

Se estará al sistema legal, normativa y jurisprudencia de aplicación en el momento de contratación.

Artículo 9. *Adscripción de personal.*

Se estará al sistema legal, normativa y jurisprudencia de aplicación en el momento de contratación.

Artículo 10. *Ingresos, periodo de prueba.*

Para el ingreso del personal en la empresa, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente en el momento de producirse el hecho causal. La empresa podrá someter al personal de nuevo ingreso a cuantas pruebas de aptitud, actividades formativas y exámenes como se considere oportuno.
Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para el personal de nuevo ingreso en la empresa, durante el cual la persona trabajadora tendrá los derechos y obligaciones correspondientes al puesto de trabajo que desempeñe como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso.
En el supuesto de que la prestación de trabajo se suspendiese por cualquier causa, incluida la de incapacidad temporal, quedará interrumpido el plazo estipulado para el periodo de prueba, reanudándose una vez finalizada la causa que motivó la suspensión.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Durante cualquier situación prevista en el ET ex. Artículo 45 a 48 o equivalentes, podrá tramitarse la finalización del contrato por no superación del periodo de prueba.

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 de la persona trabajadora en la empresa.

Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, que afecten a la persona trabajadora durante el periodo de prueba, interrumpen el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre ambas partes, en los mismos términos que en el párrafo anterior.

Si el trabajador no llegase a ocupar su puesto de trabajo en la fecha señalada en el contrato, la relación laboral entre la empresa y dicho trabajador quedaría anulada, estando obligado el trabajador a devolver el uniforme, material de trabajo y otros objetos identificativos de la empresa.

Los trabajadores que vean extinguido su contrato de trabajo tendrán la obligación de devolver a la empresa los uniformes, materiales, herramientas y utensilios de trabajo que la empresa le haya proporcionado para su utilización durante su relación laboral. La empresa, tendrá derecho a descontar de la liquidación y finiquito, el coste derivado del incumplimiento de esta obligatoriedad.

Artículo 11. *Censo de trabajadores.*

La empresa se compromete a elaborar el censo de trabajadores una vez al año.

Todas las incidencias y modificaciones que se produzcan en dicho censo se pondrán en conocimiento del comité de empresa o delegado de personal o delegado sindical, y se remitirán al Comité Intercentros.

Los censos se entregarán a los representantes de los trabajadores en el plazo de dos meses a partir de la fecha de firma del convenio y, en todo caso, previa petición por escrito.

CAPÍTULO II

Clasificación profesional

Artículo 12. *Clasificación del personal.*

La clasificación profesional queda establecida tal como se expone a continuación, siendo conveniente distinguir entre tres grupos: personal técnico y administrativo, personal operacional y personal de movimiento.

A) Personal técnico y administrativo:

Se encuadra dentro de esta sección el personal que desempeña funciones burocráticas, administrativas relacionadas con los procesos contables, de facturación, de administración de personal, etcétera, utilizando para ello, cuando su trabajo lo requiera, los equipos informáticos y técnicos que la empresa ponga a su disposición.

– Jefe de negociado: Es aquel que por sus conocimientos y experiencia profesional tiene atribuidas funciones de jefatura de su área, participando personal y activamente en el trabajo a realizar. Podrá estar al frente de un equipo de empleados administrativos y responderá de la correcta ejecución del trabajo que realizan.

– Oficial Administrativo: Es el empleado que, estando a las órdenes de un superior, desempeña con iniciativa y responsabilidad propia los trabajos que se le encomiendan, los cuales pueden ser: Facturación a clientes, realización de nóminas y seguros sociales, análisis estadísticos, comunicaciones escritas y telefónicas con clientes y empleados de la empresa, etcétera. La responsabilidad del puesto podría alcanzar, según los casos, la supervisión de otros empleados de inferior categoría.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

– Auxiliar administrativo: Es el empleado que realiza trabajos administrativos elementales, con conocimientos limitados. Sus tareas consisten en actividades de carácter rutinario que encierran un cierto grado de responsabilidad, dichos trabajos pueden ser: Archivo, atención telefónica, cálculos elementales, envío de correspondencia y otras funciones similares.

B) Personal de operaciones:

Se encuadra dentro de esta sección el personal que desempeña funciones en el área operacional, relacionadas con los servicios que la compañía presta a los clientes (especialmente compañías de alquiler de vehículos) en instalaciones propias o no y que consisten, principalmente, en la preparación y traslado de los vehículos que a la compañía se le entregan y que deben ser lavados y revisados dejándolos en estado de disponibles para su alquiler, conforme a los estándares de calidad requeridos por el cliente. Dentro de estas categorías, se podrá establecer una movilidad funcional por un periodo máximo de cinco meses al año, por necesidades del servicio, sin que ello suponga menoscabo salarial.

– Coordinador de servicios: En dependencia del director de operaciones o delegado de zona, su misión consistirá en la coordinación, supervisión y realización de las actividades operativas de su centro o centros de trabajo, organizando al personal a su cargo, asignando tareas, supervisando sus trabajos y productividades, confeccionando los cuadrantes de trabajo y realizando las funciones administrativas que su operación implique, así como, la confección de los informes que le sean requeridos por la dirección de la compañía. Será responsable de controlar la calidad de los servicios prestados, realizando las auditorías de calidad planificadas por la empresa y los clientes. Dentro de sus funciones estarán incluidas la limpieza y movilización del vehículo si así se ordena.

Vigilará el buen estado de las instalaciones, su conservación y adecuada utilización, informando de cualquier deficiencia que pueda afectar al normal desarrollo de la actividad de la empresa. Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y políticas de la compañía.

– Jefe de Equipo: En dependencia del coordinador de servicios o, en su defecto, de otro jefe de categoría superior, su misión consistirá en coordinar, supervisar y realizar las actividades operativas del centro de trabajo, organizando al personal a su cargo, estableciendo prioridades en los servicios a prestar para la obtención de las productividades previstas y vigilando la fidelidad y corrección de las anotaciones en las hojas de control de actividad o en los dispositivos móviles de cada empleado. Será responsable de controlar la calidad de los servicios prestados, realizando las auditorías de calidad planificadas por la empresa y los clientes. Este cargo lleva implícita la responsabilidad del trabajo administrativo que se origine en su turno de trabajo. Dentro de sus funciones estarán incluidas la limpieza y movilización del vehículo si así se ordena.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas y políticas de la compañía.

– Personal Checking: Es el que se encarga de recepcionar y chequear los vehículos, comprobar daños a la salida y entrada de los vehículos, entrega y recogida de llaves, control del sistema, reciclar, actividades administrativas correspondientes al servicio, con conocimiento de idiomas. Pudiendo realizar trabajos de conducción.

Su marco de referencia y ámbito de autonomía en el desempeño de sus funciones viene constituido por los procedimientos, normas, y políticas de la compañía.

Dentro de sus funciones estarán incluidas la limpieza y movilización del vehículo si así se ordena.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

C) Personal de movimiento:

– Conductor/Lavacoches: Es aquel que, estando provisto del permiso de conducir de clase B2 o superior, y con la suficiente experiencia en la conducción de vehículos, realiza funciones de lavado, limpieza interior, revisión básica de niveles de los vehículos encomendados conforme a los procedimientos de la compañía y las normas de calidad que los clientes exigen. Los trabajos que realice deberán anotarlos con absoluta precisión y/o grabarlos en los dispositivos móviles, indicando todos los datos referidos a los vehículos y otros, que deben recogerse en la documentación de la compañía, así como, en los documentos pertenecientes a los clientes.

Cuando por necesidades del servicio sea necesario realizar traslados de vehículos, el jefe de turno o supervisor podrá asignarle dicha tarea, dándole las instrucciones precisas para realizar el trabajo adecuadamente.

Esta categoría, podrá ser utilizada también para el personal que realice las funciones de shuttle, para los traslados de personas y equipaje entre aeropuerto e instalaciones del cliente y viceversa.

– Conductor de Largo Recorrido (Transfer): Es aquel que, estando provisto del permiso de conducir de clase B2 o superior, y con la suficiente experiencia en la conducción de vehículos, tienen como misión principal y específica la de trasladar vehículos, entre las instalaciones de los clientes de las diferentes provincias españolas, e incluso de otros países, cuando el servicio lo requiera.

El traslado de los vehículos se realizará observando en todo momento la debida prudencia en la conducción y respetando las normas de tráfico.

Según las ocasiones y conforme a la planificación que para cada viaje se haya diseñado, los traslados se realizarán conduciendo vehículos del cliente en todos los trayectos o también utilizando medios de transporte público.

El conductor designado para realizar el servicio debe cumplimentar los documentos que la compañía tiene establecidos a este fin, indicando todos los detalles del viaje. Antes de iniciar este tipo de servicio al conductor se le facilitará una provisión de fondos para los gastos en que pueda incurrir durante el viaje. Una vez finalizado, el conductor aportará los justificantes de gastos saldándose el viaje.

Antes de iniciar el servicio (traslado de vehículo), el conductor deberá observar el estado del vehículo, indicando en los documentos destinados a tal fin, o en su dispositivo móvil, cualquier daño o avería que pueda tener. El traslado del vehículo no se realizará en caso de apreciarse algún daño o avería interna o externa, que pudiera ofrecer riesgos para la conducción.

En caso de producirse un accidente durante un traslado, el conductor a cargo del vehículo deberá confeccionar, por duplicado, el correspondiente parte de accidente, indicando con la mayor precisión posible todos los datos y detalles relativos al mismo, según figuran en el impreso de «Declaración de Accidente». Una de las copias deberá entregarla al cliente para el que se esté realizando el servicio y la segunda se entregará en las oficinas de la empresa, para su tramitación a la compañía de seguros en un plazo de tiempo, no superior a las setenta y dos horas.

Los conductores de largo recorrido (Transfer) tendrán derecho a dieta de viaje de pernoctación y desayuno, almuerzo y/o cena, según lo establecido en las tablas salariales, cuando sea de aplicación, es decir, cuando se produzca traslado fuera de la provincia.

– Personal de Sillas: Es el personal que realizará las tareas y funciones inherentes a la puesta a disposición de las sillitas «childsites». Esto incluye la limpieza de las mismas, la revisión y supervisión, el traslado de éstas y todo lo necesario para su correcta operativa en su puesta a disposición.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 13. *Movilidad funcional y geográfica.*

Queda establecido el principio de movilidad funcional y geográfica del personal, en atención a la actividad de la empresa, que exige una permanente y dinámica adaptación a las necesidades de los distintos clientes y servicios a prestar.

Cualquier movilidad funcional que sea viable, deberá ser notificada por escrito con al menos diez días naturales por parte de la empresa al trabajador/a, siendo que deberá cumplirse por este/a, sin que ello suponga menoscabo salarial y durante un máximo de cinco meses por año natural. Dicha movilidad funcional únicamente podrá aplicarse al personal con categoría de operaciones a excepción de los que tengan la categoría de checking.

Ambas partes reconocen que la movilidad y polivalencia son dos características esenciales que garantizan la estabilidad en el empleo, atendiendo a la diversidad de funciones y ubicaciones que en cada momento deban realizarse. En todo caso será de aplicación la facultad empresarial reconocida en los artículos 39 Y 40 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

No tendrá la consideración de movilidad geográfica, aquella que se produzca dentro de la misma provincia, sin perjuicio de que sí deberá preavisarse con al menos diez días naturales.

Dentro de los clientes para los que preste servicio la empresa, en la misma provincia, podrá moverse al personal con los diez días de preaviso anteriormente indicados. En el caso de Baleares y Canarias, se considerará movilidad geográfica, el cambio de isla, y no el criterio de provincia.

Cualquier movilidad geográfica, que se proponga fuera de la provincia en la que se venía prestando servicios, permitirá al trabajador la extinción de la relación laboral indemnizada en cuantía de veinte días por año trabajado, en caso de ser rechazada por el trabajador/a.

CAPÍTULO III

Jornada laboral, vacaciones y descansos

Artículo 14. *Jornada laboral.*

Con carácter general la jornada de trabajo en la empresa será de 1.793 horas anuales de trabajo efectivo. La jornada se distribuye de lunes a domingo en horario rotativo, y jornada irregular. Estas horas anuales deberán realizarse durante once meses de trabajo al no contar el periodo vacacional.

La jornada distribución de la jornada podrá ser irregular por razón de la propia estacionalidad del sector, y distinguiéndose temporada alta y baja.

Desde 1 de noviembre al 30 de marzo será temporada baja y resto temporada alta.

La jornada media mensual para el personal que realice su jornada de lunes a domingo, será de 163 horas, equivalentes a 1.793 horas anuales y es necesario distinguir dos periodos diferenciados en los cuales esa media mensual varía en función de la necesidad de los servicios prestados, siendo estos periodos divididos en dos, temporada alta y temporada baja.

Dentro de la temporada alta se incluyen la jornada será de 168 horas de media mensual; y en la temporada baja la jornada de media mensual será de 156 horas.

La jornada podrá ser continuada o partida. Cuando la jornada sea partida, ésta no se podrá partir más de una vez al día. Esta jornada no podrá interrumpirse más de tres horas.

Cuando la jornada sea partida deberá serlo en el centro de trabajo, entendiéndose como tal aquel al que el trabajador se encuentre adscrito. No se considerará modificación sustancial el cambio de una jornada continua a jornada partida, siempre

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

que se cumplan dos requisitos, preaviso mínimo de 15 días naturales y el abono de un complemento de 50 euros mensuales mientras dure la jornada partida.

Para el personal de movimiento se podrá ampliar la jornada semanal, como máximo, en 20 horas de presencia, espera o disponibilidad, según lo establecido en el RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

La distribución del tiempo de trabajo vendrá determinada en cuadrante horario negociado por la empresa y la representación legal de los trabajadores, pudiendo acordar cambios en dicha distribución de jornadas en pro de una conciliación de vida laboral y familiar y permitiendo una eficacia y eficiencia en la facultad organizativa de la empresa.

En ausencia de acuerdo, se establecerán cuadrantes provisionales por parte de la empresa, en pro de una facultad organizativa, priorizando el servicio, y tomando como referencia los turnos del ejercicio anterior.

Los turnos podrán establecerse a jornadas de parciales o completas, y dentro de las completas, se podrán acordar turnos de 8 horas trabajo efectivo, pudiendo ser aumentado por las horas de presencia hasta un máximo de 12 horas diarias.

Siempre se respetarán un descanso ininterrumpido entre jornada y jornada de 12 horas.

Distinguiremos, tiempo de trabajo efectivo, tiempo de presencia, y hora de carácter extraordinario.

Las horas de presencia son de carácter voluntario. Las horas extraordinarias son de obligado cumplimiento por orden de empresa para cubrir necesidades del servicio urgentes, imprevistos o falta de personal.

Todas las horas que realicen los trabajadores por encima de su jornada según corresponda en atención a su temporada alta o baja, tendrán la consideración de horas extraordinarias, de presencia o disponibilidad según corresponda a tenor de los establecido en el RD 1561/1995 de 21 de septiembre, así como lo dispuesto en el presente convenio y se remunerarán a los efectos oportunos según correspondan.

A final de año, se tendrá en cuenta la jornada anual de cumplimiento exigible.

En cualquier caso, el exceso de jornada siempre podrá ser compensado con días de descanso.

Tiempo de trabajo efectivo: Es en el que el trabajador se encuentra a disposición del empresario en su horario habitual pactado dentro de su jornada ordinaria en el ejercicio de sus funciones.

Artículo 15. *Horas extraordinarias y de presencia.*

Con carácter general tendrán la consideración de horas extraordinarias las que rebasen la jornada ordinaria y tiempo presencia, disponibilidad o espera a tenor de lo establecido en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre.

Artículo 16. *Tiempo de descanso.*

El personal que realice jornadas continuadas superiores a ocho horas tendrá derecho a un descanso de treinta minutos durante la misma.

Si la jornada diaria fuese superior a nueve horas, dicha pausa tendrá una duración de cuarenta y cinco minutos.

Este período de descanso se considerará tiempo de trabajo de presencia o disponibilidad. El momento de tomar dicho descanso será acordado con el coordinador o jefe superior del centro de trabajo, respetando lo establecido en el apartado 4 del artículo 10 bis del RD 1561/1995, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo.

El descanso diario entre jornada y jornada del personal de conducción será como mínimo de 12 horas ininterrumpido entre jornada y jornada, ateniéndose a la legislación vigente en esta materia en cada momento, según lo establecido en el artículo 14 del presente convenio colectivo.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 17. *Descanso semanal y festivos.*

Con carácter general, el descanso semanal será de dos días ininterrumpidos. Excepcionalmente, el descanso podrá disfrutarse en días alternos, siempre y cuando existan causas organizativas debidamente justificadas.

Se garantizará al trabajador al menos un fin de semana completo libre cuatrisemanalmente.

Se realizará un cuadrante mínimo con carácter mensual donde se reflejarán los turnos y días libres, pudiendo la empresa realizar el cambio con cuarenta y ocho horas de antelación y por una causa justificada.

El descanso semanal será obligatorio y no sustituible por compensación económica. Sin perjuicio de ello, si por razones de servicio se tuviera que prestar servicios en un día fijado como descanso en el cuadrante de trabajo, éste se compensará con día de descanso a disfrutar dentro de las cuatro semanas inmediatamente posteriores.

El día de descanso trabajado se referirá un máximo de 8 horas de jornada que se generan tanto si se realizan como no, por el solo hecho de ser llamado el trabajador a prestar servicios por la empresa.

En los casos de tareas de conducción habitual, se estará además de lo previsto en este convenio, a cualquier normativa de aplicación para descansos en la conducción por su especial y particular tratamiento y siendo aplicable también el RD. de Jornadas Especiales del Trabajo en su caso.

Los descansos y los festivos que sean trabajados habrán de ser compensados al menos con otro día y medio de descanso de existir acuerdo entre las partes, en su defecto, conllevarán una retribución según lo establecido en el artículo 27 del convenio colectivo.

Todos los festivos abonables, según calendario laboral, serán descansados, compensados o abonados según lo previsto en el presente artículo, coincidan o no con el día de descanso, equivalentes a la jornada de trabajo.

Artículo 18. *Partes de trabajo y dispositivos móviles.*

Todo el personal será provisto de un parte de trabajo o ficha de control y/o dispositivo móvil por duplicado en el que se irán anotando todos los servicios e incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actividad, así como las horas de inicio del/de los servicio/s, finalización, horas extraordinarias, dietas, etc.

Dichos partes serán confeccionados, entregados y firmados por los trabajadores a la empresa en el mismo momento de la finalización de cada jornada, o de su regreso en los viajes de larga duración. El parte de trabajo será visado y firmado por la empresa entregándose un ejemplar al trabajador.

Dispositivos móviles.

En aquellos centros de trabajo donde la empresa decida implantar la utilización de dispositivos móviles, a cada trabajador se le entregará uno.

Dicho dispositivo, como herramienta de trabajo fundamental será el utilizado para registrar todos los trabajos que realice. Su uso, que limitado a cumplir con las actividades propias de la empresa y no otras de índole personal. La responsabilidad de mantenerlo en perfecto estado de uso y cargado de batería en todo momento, para poder usarlo, es de cada trabajador.

Ante cualquier avería o circunstancia que imposibilite la utilización del dispositivo móvil, el trabajador deberá ponerlo en conocimiento de su inmediato superior pasando a registrar todas sus actividades a los partes de trabajo correspondientes.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 19. *Cambios de turno de trabajadores/as.*

Los trabajadores podrán efectuar cambios de turno, pero deberán hacerlo por escrito, firmando los dos trabajadores/as la petición y deberá contar con la aprobación de un responsable.

Cualquier cambio voluntario entre trabajadores, y aprobado por la empresa, no repercutirá en sus particularidades a la empresa. Es decir, si un cambio de turno conlleva un cambio de zona o desplazamiento, la empresa no será responsable de pago de kilometraje o similares, al no ser imposición de la empresa sino voluntad de los trabajadores/as.

Artículo 20. *Vacaciones.*

Todo el personal afectado por este convenio disfrutará de un período anual de veintidós días laborables o la parte proporcional en caso de duración inferior a un año.

Las vacaciones serán disfrutadas en dos períodos que comprenderán de enero a junio, el primero y de julio a diciembre, el segundo. En caso de conflicto, la empresa elegiría once días y el trabajador los otros once días.

No obstante, cuando existan razones justificadas, y previo acuerdo entre empresa y trabajador, se podrá establecer otra distribución de estas, debiendo garantizarse siempre la correcta prestación del servicio.

Las vacaciones, se elegirán el año anterior a aquel que se debían disfrutar, a excepción de las vacaciones previstas para el 2025, toda vez la redacción nueva del convenio puede impedir este cumplimiento.

En cada periodo no coincidirán en fechas de disfrute más del 15 % de la plantilla de cada centro de trabajo.

Si solicitado al trabajador/a el periodo vacacional, éste/a no contesta dentro del periodo conferido, perderá prioridad de elección y se le adjudicarán automáticamente vacaciones en los periodos de menos peticiones.

Artículo 21. *Permisos y licencias.*

1. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a. Por matrimonio: Quince días naturales. Tienen la misma consideración la pareja de hecho estable legalmente acreditada en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente. En cualquier caso, se concederá como máximo 1 permiso por matrimonio o por pareja de hecho, cada 5 años, siempre que se trate de los mismos contrayentes.

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.

c. 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.

d. Los permisos previstos en esta letra b) se incrementarán en dos días en el caso de que el trabajador/a tuviera que realizar un desplazamiento de más de 200 kilómetros desde su domicilio habitual.

e. Por traslado del domicilio habitual: Dos días. Se deberá aportar justificante de cambio de empadronamiento.

f. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

g. 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 período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores. 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.

h. 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.

i. 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.

j. 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.

k. Hasta un máximo de ocho horas anuales para acompañar a visitas médicas o realización de pruebas diagnósticas a familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, siempre que sean menores de edad o que se encuentren en situación de discapacidad y dependan del trabajador/a de que se trate.

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

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas.

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

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

3. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable,

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

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

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

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

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.

Tienen la misma consideración la pareja de hecho estable legalmente acreditada en el registro de parejas de hecho del ayuntamiento correspondiente, en relación con los permisos aquí descritos.

Artículo 22. *Cese en la empresa.*

Los trabajadores que deseen cesar en la empresa estarán obligados a comunicar su decisión por escrito, dando a la empresa los preavisos que se indican a continuación:

Personal de Dirección de Empresa: Dos meses de preaviso.
Personal técnico y administrativo:

– Jefes de negociado y oficiales administrativos: Treinta días hábiles.
– Resto de categorías: Quince días hábiles.

Personal de operaciones y de movimiento:

– Coordinadores de servicios y jefes de turno /equipo: Treinta días hábiles.
– Resto de categorías: Quince días hábiles.

La falta de cumplimiento del preaviso comportará la pérdida de los salarios que correspondan a los días que se hubieran dejado de preavisar.

CAPÍTULO IV

Estructura salarial y condiciones económicas

Artículo 23. *Estructura salarial.*

Tabla salarial: Figurarán anexos al presente convenio con las categorías y tablas salariales pactadas al efecto.

Salario base: Se entiende por salario base la retribución correspondiente a cada categoría profesional, por desarrollar las tareas inherentes a las mismas y

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

correspondientes a una jornada efectiva de trabajo según se regula en el artículo 14 del presente convenio.

El personal contratado a tiempo parcial percibirá el salario base en proporción al tiempo estipulado en sus contratos.

Complementos salariales: Cuando se establezca a título individual o colectivo, los trabajadores podrán percibir los complementos salariales contemplados en el presente convenio, siempre acorde a su categoría y funciones profesionales.

Artículo 24. *Gratificaciones extraordinarias.*

Todos los trabajadores tendrán derecho a la percepción de dos pagas extraordinarias al año. Su cuantía estará determinada en función del tiempo trabajado y conforme al salario base.

– Paga de verano: Su devengo se produce desde el 1 de enero hasta el 30 de junio. Su abono se efectuará antes del 10 de julio.

– Paga de Navidad: Su devengo se produce desde el 1 de julio hasta el 31 de diciembre. Su abono se efectuará antes del 22 de diciembre.

La empresa se reserva el derecho a que se puedan abonar de forma prorrateada mensualmente, informado de ello a los representantes legales de los trabajadores/as.

Artículo 25. *Horas nocturnas.*

A los efectos de retribución especial como horas nocturnas que deban abonarse con el incremento de nocturnidad, se considerarán exclusivamente las horas realizadas en el período comprendido entre las 22.00 y las 6.00 horas. Dichas horas se retribuirán según lo establecido en las tablas salariales para dicho concepto.

No será de aplicación el apartado anterior cuando el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza y se haya pactado en el contrato de trabajo individual una retribución específica, o se hubiese acordado una compensación de este trabajo por tiempo de descanso a cambio.

Artículo 26. *Plus de idiomas.*

Todos los trabajadores que acrediten la utilización de idiomas adicionales a los nacionales o autonómicos, es decir, idiomas propios del extranjero, percibirán un plus adicional reflejado en nómina cuyo importe será el reflejado en las tablas salariales.

Artículo 27. *Plus festivos.*

Los Festivos serán compensados mediante días libres o económicamente en los siguientes términos y condiciones:

– Su precio se fijará en las Tablas salariales.

– Su abono será el precio completo y bruto pactado para el referido día, no adicional.

– Si se efectuasen horas adicionales en el festivo trabajado, se abonarían de forma adicional al precio convenido en el anexo de las tablas, para dicho día.

– En la nómina aparecerá como «Plus Festivos».

– Dicho Plus se abonará de la siguiente forma:

- De 0 a 4 horas trabajadas en festivo: 50 % del Plus Festivos.
- De 4 a 8 horas trabajadas: 100 % del Plus Festivos.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 28. *Plus responsabilidad.*

En los cargos de mayor responsabilidad, como Jefes de Equipo, Coordinadores o equivalentes, la empresa podrá abonar un plus de responsabilidad, cuya cuantía se establecerá en las tablas salariales del anexo al presente convenio.

Este plus es sustitutivo y no complementario al «plus de jefe de equipo», que fuera de aplicación.

Si, fruto de una subrogación, tuviera un complemento o complementos subsumibles dentro del complemento *ad personam*, en ese caso, no se cobraría el plus de responsabilidad salvo acuerdo expreso. El plus de responsabilidad solo se abona si existe la categoría y en ausencia de otros complementos o pluses.

Artículo 29. *Horas de presencia y horas extraordinarias.*

Sin perjuicio de estar a lo legalmente previsto para la aplicación de horas de carácter extraordinario, se establece un precio fijo para dichas horas, que será el establecido en las tablas salariales.

Las horas de presencia serán retribuidas, como mínimo al precio equivalente al de la hora ordinaria.

Todas las horas que sean consideradas como horas de carácter extraordinario, serán retribuidas con un 10 % de incremento respecto del precio acordado para la hora de presencia.

Artículo 30. *Pago de la nómina.*

Se realizará el abono de la nómina dentro de los 6 primeros días naturales de cada mes posterior a su devengo debiendo facilitar las nóminas desde el primer día, dentro de los plazos marcados de pagos.

El cómputo de los conceptos variables que por sus circunstancias laborales o personales perciban mensualmente los trabajadores se cerrará el 25 del mes en curso en el que deban abonarse.

El cómputo de la jornada mensual a efectos del pago de conceptos retributivos variables se realizará del día 26 del mes anterior en curso al día 25 del mes en curso de forma que, el abono efectivo de los conceptos variables se realice a primeros de cada uno de los meses.

CAPÍTULO V

Seguridad e higiene en el trabajo. PRL

Artículo 31. *Uniformidad e imagen.*

Todos los trabajadores afectados por el presente convenio, mientras estén desempeñando su trabajo están obligados a vestir el uniforme corporativo de la empresa, que facilitará a cada trabajador sin cargo alguno uniformes y EPIS necesarios para el correcto desempeño de sus funciones labores, Y al amparo de la LPRL.

Dicho uniforme se deberá conservar en las debidas condiciones de pulcritud, y muy especialmente en aquellos casos en que el trato directo con los clientes confiere a este punto especial importancia, sin que puedan introducirse modificaciones en su corte, adorno o diseño ni o combinaciones en el uso de las distintas prendas, que deberán ir provistas en todo caso de los distintivos e identificaciones establecidos por la empresa a tal efecto.

El personal, deberá cuidar su aspecto personal, aseo y vestimenta.

En su trato con los clientes observará las normas de cortesía y educación, atendiendo con igual amabilidad las consultas o preguntas que las quejas o protestas, procurando en todo momento satisfacer en cuanto sea posible las demandas de los clientes.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

La ropa de trabajo que la empresa facilita, no tiene naturaleza salarial ni es cotizable.

Quienes cesen en la empresa, cualquiera que fuere la causa, deberán entregar todas las prendas recibidas, no pudiendo ser reutilizadas por motivos de higiene, teniendo la empresa el derecho a resarcirse del importe en caso de no efectuarse dicha devolución o ser está incompleto.

La empresa facilitara a la representación legal de los trabajadores o al CSS según en caso, un informe detallado sobre la uniformidad entregada en cada uno de los centros de trabajo.

Artículo 32. *Normas en la conducción de vehículos.*

El empleado en acto de servicio, mientras esté conduciendo un vehículo, respetará los límites de velocidad que en cada circunstancia estén establecidos, como también, mantendrá la distancia de seguridad entre vehículos que exige el código de la circulación.

Así como también deberán respetar el resto de las normas incluidas en el código de circulación vigente. No cumplir con estas normas de circulación podrá ser causa de rescisión del contrato de trabajo.

Mientras se esté a cargo de un vehículo o como consecuencia de la conducción de este, el trabajador será responsable del pago de las multas que por infracción de tráfico le fueran impuestas.

Si en el momento de la formalización del contrato de trabajo el trabajador no se hallase en poder del permiso de conducir vigente (documento original), dicha contratación no podría llevarse a efecto.

La retirada del permiso de conducir por orden de la autoridad de tráfico o judicial por negligencia en la conducción u otras causas imputables al trabajador podrá ser consecuencia de la rescisión del contrato de trabajo.

El trabajador estará obligado a comunicar por escrito a su jefe inmediato con copia al Departamento de Recursos Humanos, la retirada del carné de conducir en cualquiera de las circunstancias antedichas.

Artículo 33. *Reconocimiento médico.*

Se establece con carácter obligatorio para el personal de movimiento de largo recorrido (Transfer) y todo el personal de movimiento que requiera conducción de transporte de pasajeros (Shuttle), un reconocimiento médico anual y gratuito para toda la plantilla.

Se entregará copia al/la trabajador/a de los resultados de cada revisión médica.

Los reconocimientos médicos serán voluntarios para el/la trabajador/a, salvo las excepciones fijadas en el artículo 22 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y los reconocimientos médicos exigidos en el artículo 243 LGSS.

Artículo 34. *Salud laboral y prevención de riesgos laborales.*

Es obligatoria la utilización del material de seguridad que se requiera en función del trabajo a desarrollar. Su usuario deberá mantenerlo en perfecto estado de conservación y operatividad, advirtiendo de inmediato de cualquier anomalía que pudiera detectar. El hecho de no utilizarlo podrá ser sancionado incluso con el despido.

Tanto la empresa como los trabajadores de todas las categorías se someten expresamente a la normativa de Seguridad, Salud Laboral y prevención de riesgos laborales, así como a cualesquiera disposiciones legales o reglamentarias sobre las materias promulgadas o implementadas por los poderes legislativos del Estado en cualquier momento anterior o posterior a la firma del presente convenio. Ambas partes se comprometen a observar los deberes y obligaciones que de tales normas se deriven para cada una de ellas, y a respetar los derechos de la otra parte en el ámbito de su aplicación.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Artículo 35. *Formación en materia de seguridad, salud y PRL.*

El trabajador queda obligado a realizar todos los cursos formación necesarios para garantizar su seguridad y salud, siendo dicha formación contabilizarle como tiempo de trabajo, obligatoria y cargo de la empresa.

Artículo 36. *Instalaciones y equipos.*

El personal de la empresa observará en todo momento con especial cuidado la utilización y conservación de las instalaciones, materiales y equipos de trabajo, y muy especialmente los dispositivos móviles, por tratarse de una herramienta básica y fundamental de su trabajo. La misma atención y cuidado se prestará cuando se acceda a las instalaciones de los clientes de la compañía.

Artículo 37. *Accidentes de tráfico.*

El trabajador que conduciendo un vehículo durante su jornada de trabajo sufra un accidente deberá ponerlo de inmediato en conocimiento de su superior jerárquico, confeccionará el correspondiente parte de accidente cumplimentando todos los datos que en el mismo se solicitan, entregándolo a su superior para su tramitación a la oficina central de la empresa. El parte de accidente se cumplimentará en el mismo momento de producirse el siniestro cuando haya intervenido en el mismo otro u otros vehículos o en las veinticuatro horas siguientes al suceso, de no haber intervenido terceros vehículos.

Artículo 38. *Seguro de vida y accidentes.*

La empresa está obligada a contratar una póliza de accidentes para sus trabajadores.

La causa que la motiva ha de ser en todo caso el accidente laboral y sus cantidades han de ser las siguientes:

– Incapacidad permanente absoluta para todo trabajo o gran invalidez: 30.000 euros.
– Fallecimiento: 20.000 euros.

Estas cantidades las han de cobrar los beneficiarios de las víctimas o de los accidentados, según las normas de la Seguridad Social, o el beneficiario que expresamente designe el titular de la póliza.

Artículo 39. *Igualdad y no discriminación.*

Dentro de las empresas, los trabajadores no podrán ser discriminados por cuestiones de ideología, religión, raza, afiliación política o sindical, sexo, etc.

Se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación alguna.

La empresa está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral (artículo 45 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo; Ley 15/2022, de 12 de julio; y Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre).

Cuando se produzca una convocatoria para cubrir un puesto de trabajo, se hará abstracción total de la condición de sexo, atendiendo solamente a la capacidad profesional exigida.

Situaciones especiales.

1. Gestación.–En el supuesto de riesgo durante el embarazo se estará a lo previsto en los apartados 2 y 3 del artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Prevención de Riesgos Laborales y demás concordantes, así como en las demás normas de aplicación en la materia, tanto nacionales como comunitarias, debiendo tenerse en cuenta las tareas desempeñadas en el puesto de trabajo por la trabajadora, siendo obligación del empresario eliminar los riesgos que se hayan identificado y evaluar los riesgos no eliminados en los términos previstos por la normativa.

El derecho a las adaptaciones que se deriven del párrafo anterior no significará perjuicio para la categoría y sueldo de la interesada, ni tampoco generará la necesidad u obligación de crear un puesto de trabajo nuevo.

En caso de permuta, la empresa, oídos los representantes de los trabajadores, designará la persona que obligatoriamente quede afectada, quien, por el carácter de provisionalidad y duración de la situación, se reincorporará a su anterior puesto, cuando la embarazada cause baja en el trabajo.

Los supuestos de estas adaptaciones no darán lugar, en ningún caso, a la consolidación de los trabajadores afectados en los puestos de trabajo provisionalmente ocupados, aunque la situación de interinidad supere los tres meses.

2. Discapacidad.–Las empresas procurarán acoplar al personal con discapacidad, que tenga su origen en alguna enfermedad profesional, accidente de trabajo o desgaste físico natural, como consecuencia de una dilatada vida al servicio de la empresa, destinándole a trabajos adecuados a sus condiciones.

Para ser colocados en esta situación, tendrán preferencia los trabajadores que perciban subsidios o pensión inferior al salario mínimo interprofesional vigente. El orden para el beneficio, que se establece en el párrafo anterior, se determinará por la antigüedad en la empresa y, en caso de igualdad, por el mayor número de hijos menores de edad o incapacitados para el trabajo.

Artículo 40. *Acoso sexual y moral.*

Las partes afectadas por el presente convenio asumen el compromiso de velar porque exista en la empresa un ambiente exento de riesgo para la salud y, en concreto, para el acoso sexual y moral, estableciendo procedimientos en la empresa para presentar quejas por quienes sean víctimas de tales tratos, a fin de obtener ayuda inmediata, utilizando para ello el Código de Conducta Comunitario, relativo a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Las conductas constitutivas de acoso sexual o discriminatorio serán sancionadas como faltas muy graves y, en todo caso, en su grado máximo, cuando las mismas ocurran prevaliendo de la superior posición laboral/jerárquica del agresor o acosador.

Definición de acoso sexual: Todo comportamiento o conducta en el ámbito laboral que atente al respeto de la intimidad y dignidad de la mujer o del hombre mediante ofensa, física o verbal, de carácter sexual. Si tal conducta o comportamiento se lleva a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica supondrá una circunstancia agravante de aquella. De conformidad con la Recomendación y el Código de Conducta Comunitario relativo a la protección de la mujer y el hombre en el trabajo, 27 de noviembre de 1991, número 92/131 CEE.

Definición de acoso moral: Constituye acoso moral toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, que atente por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o síquica de una persona, que se produce en el marco de organización o dirección de una empresa, degradando la condición de trabajo de la víctima y poniendo en peligro su empleo.

Las partes se comprometen a elaborar un protocolo de acoso que se incorporará al Plan de Igualdad que se negocie y, en su caso, acuerde en la empresa.

Artículo 41. *Conjunto de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI.*

En virtud del Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de medidas para la igualdad y no discriminación de las personas

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

LGTBI las medidas planificadas se negociaran por el Comité de Intercentros y se garantizará;

a) Que en los procesos de selección y en el acceso al empleo y la promoción profesional, la formación e idoneidad de la persona para el puesto de trabajo será la única prioridad a tener en cuenta, independientemente de su orientación e identidad sexual, o su expresión de género.

b) La integración en sus planes de formación de módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con el contenido señalado en el punto Cuarto del anexo I del citado real decreto, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y en la no discriminación.

c) Ampliar los Protocolos generales frente al acoso y la violencia con medidas para las personas LGTBI, en los términos establecidos en el anexo II del Rea Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre.

CAPÍTULO VI

Derechos sindicales

Artículo 42. *Derechos de representación.*

Los Comités de Empresa, Delegados de Personal y Comité Intercentros gozarán de los derechos y facultades concedidos por las leyes.

No se computarán dentro del cupo máximo del crédito de horas mensuales retribuidas que el artículo 68.e) del Estatuto de los Trabajadores otorga a cada uno de los miembros del Comité de Empresa o Delegados de Personal, el tiempo por ellos invertido en la negociación del Convenio Colectivo como componentes de la Comisión Negociadora del convenio en representación de los trabajadores, y en la asistencia a las reuniones de la Empresa, cuando estas tengan lugar por convocatoria expresa de su Dirección. Igual tratamiento tendrán las empleadas en las reuniones de la Comisión Paritaria y del Comité de intercentros con la empresa.

Crédito de horas de representación. De conformidad con lo establecido en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores, el crédito de horas retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación de que disfrutará cada uno de los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal, será el que legalmente corresponda.

El número de horas de crédito sindical reconocido en el párrafo anterior se totalizará en una bolsa anual tanto a nivel de centro como a nivel nacional, sin que incurra en duplicidad, y que será administrada conforme a lo previsto en los párrafos siguientes.

– El crédito de horas podrá ser acumulado en uno o varios de los Representantes de los Trabajadores, previo aviso escrito a la Dirección de la Empresa con la debida antelación, por parte del sindicato.

– El total de horas de crédito sindical de cada sindicato constituirá automáticamente una bolsa de horas de crédito sindical, que el propio sindicato controlará y distribuirá.

– Las personas que deseen horas sindicales de la bolsa para poder tomarlas deberán solicitar que previamente a su disfrute, siéndole asignadas horas por el sindicato a cargo de la bolsa.

– La gestión de la Bolsa, es decir, la asignación a cada representante de las horas para tomar en el mes sólo podrá hacerse por la persona autorizada y acreditada expresamente para tal cometido por el sindicato.

Artículo 43. *Comité Intercentro y Delegado Sindical.*

De conformidad con lo establecido en el apartado 3 del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá un Comité de Intercentro compuesto por un máximo de cinco miembros, como único órgano de representación unitaria para todos los trabajadores de

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

la Empresa, que se elegirán por sistema proporcional sobre el número de representantes legales elegido en los distintos centros de trabajo de la empresa.

Este Comité se guiará en sus actuaciones por su Reglamento Interno de Actuación, que se ajustará fielmente a la legalidad vigente.

El Comité Intercentro ejerce en el ámbito de la Empresa las competencias que el Estatuto de los Trabajadores y demás normas laborales otorgan a los representante de los trabajadores y actuará de acuerdo con el artículo 65 del mencionado Estatuto, colaborando con la Dirección de la Empresa en el mantenimiento y en el incremento de la productividad, el orden laboral y la erradicación del absentismo en el seno de la Empresa. Será competente para negociar los convenios colectivos de empresa que sucedan al actual y demás acuerdos de empresa que afecten a todos los trabajadores de la misma. Asimismo negociará los planes de igualdad y protocolos para evitar el acoso en la Empresa.

Se reconocerán las Secciones sindicales a nivel estatal y/o provincial que puedan constituirse por los sindicatos con presencia en la empresa, según lo establecido en el artículo 10 de la LOLS.

Artículo 44. *Permisos no retribuidos.*

Los Delegados de Personal y miembros del Comité de Empresa y Delegado Sindical podrán obtener Permisos no retribuidos de hasta treinta días al año para ejercer actividades sindicales y asistir a cursos sindicales fuera de la Empresa, avisando a esta con al menos siete días de antelación y justificándolo debidamente. Dicho permiso, comportara la baja del trabajador en la Seguridad Social.

Artículo 45. *Contratación y finiquitos.*

La Empresa dará a conocer a los representantes legales de los trabajadores los modelos de Contratos de Trabajo escritos que se utilicen en la misma, así como de los documentos relativos a la terminación de la relación laboral en la forma prevista en el artículo 64.4.b) del Estatuto de los Trabajadores.

La Empresa en las reuniones a mantener con la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo, dará cuenta a los Representantes de los Trabajadores en la misma, de la evolución del empleo en el ámbito del Convenio Colectivo, informando del número de contratos realizados o renovados e igualmente de los planes de contratación previsibles.

Además de la información contemplada en el párrafo anterior, la Empresa notificará al Comité intercentros de la celebración de los contratos de duración determinada, dentro del plazo de diez días a partir de la contratación.

Las presentes obligaciones se entienden sin perjuicio del cumplimiento de aquellas otras que puedan venir establecidas en el futuro por norma de carácter general.

CAPÍTULO VII

Procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo

Artículo 46. *Procedimiento.*

La inaplicación del presente Convenio Colectivo se podrá llevar a efectos por acuerdo entre a empresa y los representantes de los trabajadores que estén legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, en los supuestos que concurran las causas económicas, técnicas, organizativas, o de producción, tal y como se establece en el artículo 82.3 de la misma norma, y previo el desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

El acuerdo de inaplicación que se pudiera alcanzar no se podrá prorrogar más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en la empresa y será remitido a la Comisión Paritaria del Convenio.

En caso de desacuerdo en el periodo de consultas, las discrepancias serán sometidas a la Comisión Paritaria del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada.

Si la Comisión paritaria tampoco alcanzase acuerdo sobre la discrepancia sometida a su conocimiento, las partes podrán someter la discrepancia a arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo tendrá la misma eficacia que los acuerdos adoptados en el periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

Si no existiera acuerdo sobre el sometimiento a arbitraje de la controversia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, al ser el ámbito de este convenio de aplicación en centros de trabajo situados en el territorio de más de una Comunidad Autónoma. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en periodo de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO VIII

Formación profesional

Artículo 47. *Formación profesional.*

Durante la vigencia del presente convenio la empresa, a través de un departamento de formación profesional o equivalente, impartirá personal los cursos necesarios para el aprendizaje de técnicas de nueva creación o perfeccionamiento de las existentes, así como la formación inicial o continua que resulte obligatoria.

Se establece una formación anual obligatoria de un mínimo de ocho horas para todos los trabajadores.

Dicha formación ira a cargo de la empresa, pudiendo bonificarse el importe de la misma a través del crédito formativo que tenga asignado anualmente, y será computada como tiempo efectivo de trabajo.

Las materias a tratar podrán ser relativas a normas y leyes en el transporte, seguridad vial o conducción racional y eficiente o atención al cliente, prevención de riesgos y todos aquellos cursos relacionados con las funciones a realizar por los trabajadores.

El plan de formación descrito en el párrafo anterior, que deberá contener en todo caso, el catálogo de cursos que se impartirán, la entidad que los desarrollará y el lugar donde se impartirán los mismos, deberá ser aprobado en todo caso por la Comisión Paritaria del convenio. Será esencial para su aprobación que pueda estar dentro de los Fondos de la Fundación Estatal para la formación en el empleo (FUNDAE).

CAPÍTULO IX

Régimen disciplinario. Faltas y sanciones

Artículo 48. *Régimen disciplinario.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de la empresa.

La empresa, para las faltas graves o muy graves, deberá realizar expediente de investigación previo a la imposición de la sanción al trabajador/a, admitiéndose a efectos de notificación, los datos de notificación consignados en su ficha de personal.

El plazo para alegar, será de 48 horas laborables para todos los trabajadores/as, sin que se incluyan en ese plazo los sábados, domingos, ni festivos.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Si hubiera una situación comprometida, la empresa podrá proceder a la suspensión de empleo con sueldo, como medida cautelar, hasta que finalizara el procedimiento de investigación y fase de alegaciones.

Las faltas o incumplimiento laborales sancionables serán las previstas en el artículo 54 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las que a continuación se establecen:

1. Se consideran faltas leves las siguientes:

a. La falta de puntualidad injustificada en la entrada o salida del trabajo. Si fuera más de 20 minutos, se podrá considerar grave. Si sucediera en 3 ocasiones durante el periodo de 1 año o antes, podrá considerarse grave.

b. La falta de asistencia al trabajo injustificada. Cuando dicha falta sea la causa de desatención en los servicios a prestar y ello dé lugar a quejas o reclamaciones de clientes, podrá ser considerada como falta grave o muy grave.

c. No comunicar a la empresa la no asistencia al trabajo, aun por causa justificada, con la antelación debida para poder paliar la ausencia, salvo que pueda probarse la imposibilidad de hacerlo.

d. Los descuidos en la conservación del material que utilice para trabajar cuando se produzcan leves deterioros en el mismo.

e. La falta de aseo y limpieza personal provocando con ello las quejas de los compañeros de trabajo.

f. Las discusiones dentro de las dependencias de la empresa, cuando estas alteren el normal desarrollo del trabajo. Si tales discusiones produjeran escándalo notorio podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

2. Se consideran faltas graves las siguientes:

a. La reincidencia en falta leve, aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un año y habiendo mediado comunicación escrita, podrá conllevar una falta grave adicional por acumulación de faltas leves.

b. Mas de tres faltas de puntualidad no justificadas en la hora de entrada o salida del trabajo en el periodo de 1 año o antes. Contabilizarán las faltas puestas con anterioridad en esta materia para la graduación grave. Es decir, si acumula faltas leves por este concepto, se sumarán para calificarla como grave, siempre dentro del periodo de un año. Por ejemplo, si un trabajador/a tiene 4 faltas leves por falta de puntualidad, se podrá sancionar de forma grave.

c. La inasistencia al trabajo sin causa justificada, por dos días consecutivos o alternos en un año o antes, contados a partir de la primera ausencia acreditable. Contabilizarán las faltas puestas con anterioridad en esta materia para la graduación grave. Es decir, si acumula faltas anteriores por este concepto, se sumarán para calificarla como grave, siempre dentro del periodo de un año desde la primera falta de puntualidad calificada o notificada.

d. El abandono del servicio sin causa justificada, aun cuando sea por breve período de tiempo. Si como consecuencia de tal actuación, se originase perjuicio de alguna consideración a la empresa o se pusiese en riesgo la integridad de las personas o de las cosas, esta falta podrá calificarse, según la gravedad, como falta muy grave.

e. No comunicar a la empresa la situación de baja o enfermedad con carácter previo y justificarlo.

f. Dejar de comunicar a la empresa los cambios de domicilio, teléfono, renovaciones de la tarjeta de permiso de residencia y trabajo, así como, otros que deban ser conocidos porque puedan afectar a la normal relación trabajador empresa. La falta de comunicación maliciosa podrá ser considerada como falta muy grave.

g. Entregarse a juegos o distracciones en las horas de trabajo.

h. Alterar la identidad de un trabajador en documentos del cliente o de la empresa, simulando la realización de tareas por quienes no han participado en ellas.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

i. Falta de aseo y limpieza personal, cuando ello afecte o pueda afectar al normal desarrollo de los servicios o a la imagen de la compañía.

j. No vestir el uniforme de la compañía durante la jornada laboral o hacerlo parcialmente, utilizando solo parte del mismo.

k. La desobediencia a sus superiores en cualquier materia de trabajo. Si implicase quebranto manifiesto de la disciplina o de ella se derivase perjuicio notorio para la empresa podrá ser considerada como falta muy grave.

l. La actuación negligente y de desidia en el trabajo que pueda dar lugar a la comisión de errores que afecten al normal desarrollo del mismo o sean causa de quejas o reclamaciones de los clientes, por daños a sus vehículos e instalaciones. Cuando el daño producido sea tan importante que origine la queja del cliente y se derive de ello una indemnización, podrá ser considerada como falta muy grave.

m. La imprudencia en la forma de ejecutar el trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador, para sus compañeros o peligro de avería para los vehículos y las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.

n. La falta de anotación en las hojas de actividad o en el dispositivo móvil de cuatro o más registros en un mes.

o. La colisión por imprudencia de dos accidentes al mes, entendiéndose por accidente el daño por roce o colisión con otro vehículo o instalación.

3. Se considerarán faltas muy graves las siguientes:

a. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, dentro del periodo de un año o antes, y habiendo mediado comunicación escrita.

b. La acumulación de más de 5 faltas de puntualidad injustificadas a la hora de entrada o salida del trabajo durante un período de un año o antes, o superar los 120 minutos en retrasos dentro del mismo período. Contabilizarán las faltas puestas con anterioridad en esta materia para la graduación muy grave. Es decir, si acumula faltas anteriormente por este concepto, se sumarán y/o tendrán en cuenta para calificarla como muy grave, siempre dentro del periodo de un año.

c. La inasistencia al trabajo sin causa justificada por tres días o más durante un período de un año o antes. Contabilizarán las faltas puestas con anterioridad en esta materia para la graduación muy grave. Es decir, si acumula faltas anteriormente por este concepto, se sumarán y/o tendrán en cuenta para calificarla como muy grave, siempre dentro del periodo comprendido de un año.

d. La embriaguez durante la jornada laboral, o aun no estando en acto de servicio, vistiendo el uniforme de la empresa.

e. La apropiación de objetos de clientes, compañeros de trabajo, o de la empresa, así como accesorios de cualquier tipo pertenecientes a los vehículos de los clientes de la empresa.

f. La utilización de medios, equipos, instalaciones de la empresa para fines particulares, no disponiendo de autorización para ello.

g. El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa o durante el trabajo en cualquier otro lugar.

h. La simulación de enfermedad o accidente.

i. La utilización indebida de vehículos de las empresas clientes fuera de los trayectos, circuitos y rutas habituales, o su apropiación o uso con fines particulares.

j. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en útiles, herramientas, maquinaria, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la empresa.

k. La conducción de vehículos de forma temeraria, hacer exhibiciones y competiciones de velocidad con vehículos de clientes.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

l. La retirada del permiso de conducir por causa imputable legalmente al trabajador de operaciones y movimiento, siempre que al trabajador se le exigiere esa habilitación o licencia para prestar sus servicios en la empresa.

m. La condena por delito de robo, hurto o malversación cometidos fuera de la empresa, o por cualquier otra clase de hechos que puedan implicar para esta desconfianza respecto a su autor, dictada por los tribunales de justicia.

n. La embriaguez en el trabajo, así como el consumo o estar bajo los efectos de cualquier tipo de drogas, sustancias psicotrópicas o estupefacientes de forma habitual y que repercuta negativamente en el trabajo.

o. Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la empresa. Revelar información relativa a negociaciones o acuerdos alcanzados con clientes, así como sobre datos económicos, de producción, salariales, nuevos proyectos o de índoles similares privadas y exclusivas del ámbito empresarial a personas ajenas a la compañía.

p. Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o la falta de respeto y consideración a los jefes o sus familiares, así como a los compañeros y subordinados.

q. Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.

r. El abandono del puesto de trabajo por personal que ejerza mando o jefatura sin la debida autorización y cuando ello pueda comportar serio riesgo de incumplimiento por parte de la empresa de los servicios a prestar a los clientes.

s. La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los doce meses siguientes de haberse producido la primera.

t. El abuso de autoridad por parte de los jefes. El que lo sufra lo pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa.

u. El acoso sexual, entendiendo por tal la conducta de naturaleza, verbal o física, desarrollada en el ámbito laboral y que atente gravemente la dignidad del trabajador o trabajadora objeto de la misma.

v. El no cumplimiento de las normas establecidas por la empresa y por la Ley en materia de prevención de riesgos laborales, siempre que con ello se cause perjuicio grave a la empresa o a terceros.

4. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

– Por faltas leves: Amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo de hasta cinco días.
– Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a teinta días.
– Por faltas muy graves. Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días o despido disciplinario.

CAPÍTULO X

Disposiciones adicionales

Disposición adicional primera. *Incremento salarial.*

Los incrementos salariales se aplicarán desde el 1 de enero de 2025, conforme las tablas salariales que figuran en los anexos del presente convenio para cada uno de los años de vigencia.

Disposición adicional segunda.

Para el año 2025, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de ese mismo año, todos los trabajadores percibirán el salario base y resto de conceptos económicos establecidos en la tabla salarial para cada una de las categorías en el anexo I.

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Para el año 2026 se aplicará sobre la tabla del 2025 un incremento del 1,5 % a todos los conceptos económicos.

Para el año 2027 se aplicará sobre la tabla del 2026 un incremento del 2,5 % a todos los conceptos económicos.

En caso de que el IPC real de cada uno de los años 2025 y 2026 y 2027 alcanzase un incremento superior al 6 % para cada uno de ellos, se revisarían todos los conceptos económicos en la cuantía del porcentaje que supere al mismo, aplicándose a las tablas salariales que correspondiese, elaborándose por la Comisión Paritaria las tablas salariales definitivas para dichos periodos.

Esta cláusula de garantía salarial se aplicará en cada uno de los años de vigencia del convenio a todos los conceptos económicos siempre y cuando la cuenta de resultados del ejercicio económico a revisar, arroje un resultado neto del al menos 4 % sobre la cuenta de resultados del ejercicio anterior.

En caso de modificaciones legislativas que afecten a la reducción de la jornada laboral pactada en el presente convenio, en dicho año no se efectuará la revisión salarial pactada para ese año concreto, a excepción de la cuantía que se establezca para el SMI.

En todo caso, en cada año de vigencia del convenio todos los conceptos retributivos habrán de ser incrementados, como mínimo, en el porcentaje de subida del SMI para el año correspondiente.

ANEXO I

Conceptos económicos año 2025

Categorías profesionales	Salario base mensual – Euros	Horas extraordinarias – Euros	Horas de presencia – Euros	Horas nocturnas – Euros
Personal Técnico y Administrativo				
Jefe de Negociado.	1.539,06	13,23	12,03	2,40
Oficial Administrativo.	1.243,09	10,69	9,71	1,94
Auxiliar Administrativo.	1.183,90	10,17	9,24	1,85
Personal operaciones				
Coordinador Servicios.	1.361,48	11,70	10,63	2,13
Jefe de Equipo.	1.243,09	10,69	9,71	1,94
Personal Checking.	1.183,90	10,17	9,24	1,85
Personal movimiento				
Conductor/ lavacoches.	1.183,90	10,17	9,24	1,85
Conductor largo recorrido (Transfer).	1.183,90	10,17	9,24	1,85
Otros Servicios				
Personal de limpieza.	1.183,90	10,17	9,24	1,85
Personal especialista.	1.243,09	10,69	9,71	1,94
Personal de mantenimiento.	1.219,41	10,48	9,53	1,91

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es

Concepto	Euros
Plus de Jefe de Equipo.	159,75
Almuerzo.	12,25
Cena.	12,25
Alojamiento y desayuno.	63,90
Plus Festivo.	79,87
Plus de idioma.	106,50

cve: BOE-A-2025-13209
Verificable en https://www.boe.es