

CONSELL DE LA GENERALITAT VALENCIANA

Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo

Dirección Territorial de Trabajo y Labora

2025/06652 *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el texto del convenio colectivo de trabajo de la empresa de Grúas Jordan, SL Código: 46100222012013.*

ANUNCIO

Resolución de la Dirección Territorial de Trabajo y Labora de Valencia por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de empresa de Grúas Jordan, SL.

Vista la solicitud de registro, depósito y publicación del convenio colectivo referido cuyo texto definitivo fue suscrito el día 27 de mayo de 2025, por la comisión negociadora formada, de una parte, por la representación legal de los trabajadores, y de otra, por la representación de la entidad, y de acuerdo a lo que dispone el artículo 90 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, los artículos 2.1 a) y 8.3 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad y los artículos 3 y 4 de la Orden 37/2010, de 24 de septiembre, de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunitat Valenciana de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Esta Dirección Territorial de Trabajo y Labora, conforme a las competencias legalmente establecidas en el artículo 51.1.1ª del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, y en el artículo 49.2 f) de la Orden 6/2025, de 9 de abril, de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo, por la que se desarrolla el Decreto 38/2025, de 4 de marzo, de 2025, del Consell, de aprobación del Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo,

Resuelve:

Primero: Ordenar el depósito y la inscripción del convenio colectivo en este Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

VER ANEXO

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

València, 2 de junio de 2025.—La directora territorial de Trabajo y Labora, María Lurueña Ruiz.



CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRÚAS JORDAN S.L
PARA LOS AÑOS 2025 A 2028

ÍNDICE

CAPÍTULO I.- ÁMBITOS, VIGENCIA Y ASPECTOS GENERALES

- Art. 1.- Partes signatarias.*
- Art. 2.- Ámbito personal, funcional y territorial.*
- Art. 3.- Ámbito temporal.*
- Art. 4.- Denuncia y prórroga.*
- Art. 5.- Globalidad y vinculación.*
- Art. 6.- Absorción y compensación.*
- Art. 7.- Legislación supletoria.*
- Art. 8.- Cláusula sobre lenguaje y género.*

CAPÍTULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

- Art. 9.- Prestación de servicios.*
- Art. 10.- Contratación de duración determinada y contrato a tiempo parcial.*
- Art. 11.- Periodo de prueba y ceses.*

CAPÍTULO III.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

- Art. 12.- Grupos profesionales.*

CAPÍTULO IV.- JORNADA LABORAL

- Art. 13.- Jornada anual.*
- Art. 14.- Distribución de la jornada.*
- Art. 15.- Calendario laboral.*
- Art. 16.- Vacaciones anuales.*
- Art. 17.- Horarios, turnos de trabajo y control de la jornada.*

CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

- Art. 18.- Estructura retributiva.*
- Art. 19.- Incrementos salariales.*

CAPÍTULO VI. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- Art. 20.- Determinación del régimen disciplinario.*
- Art. 21.- Definiciones.*
- Art. 22.- Son faltas leves.*
- Art. 23.- Son faltas graves.*
- Art. 24.- Son faltas muy graves.*
- Art. 25.- Privación de libertad.*
- Art. 26.- Sanciones.*
- Art. 27.- Multas de tráfico y seguridad vial.*



Art. 28.- Prescripción.

Art. 39.- Expediente contradictorio.

Art. 30.- Afiliación sindical.

CAPÍTULO VII.- AYUDAS SOCIALES

Art. 31.- Complementos por incapacidad temporal.

Art. 32.- Póliza de accidentes de trabajo.

CAPITULO VIII.- OTRAS CONDICIONES

Art. 33.- Uniformidad.

Art. 34.- Medios de comunicación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. - Comisión paritaria.

Disposición adicional segunda. - Mediación y arbitraje.

Disposición adicional tercera. - Inaplicación del convenio.

Disposición adicional cuarta. - Protocolo frente al acoso.

Disposición adicional quinta. – Medidas planificadas LGTBI.

Disposición adicional sexta. - Protocolo de conductas adictivas.

ANEXOS

Anexo I: Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Anexo II: protocolo de conductas adictivas.



CAPITULO I.- AMBITOS, VIGENCIA Y ASPECTOS GENERALES

Artículo 1.- Partes signatarias.

El presente convenio colectivo se ha negociado y suscrito por la mesa negociadora conformada, integrada por la Administradora de la empresa y por la persona responsable de RR.HH, en representación de Grúas Jordán, S.L, y por la representación legal de los trabajadores, miembros del comité de empresa, en representación de las personas trabajadoras.

Artículo 2.- Ámbitos personal, funcional y territorial.

El presente convenio es de aplicación a todo el personal que preste sus servicios por cuenta ajena para la empresa con base en el centro de trabajo de la empresa radicado en la localidad de Beniparrell, de la provincia de Valencia, cualesquiera que sean las funciones que desarrolle para la misma.

Artículo 3.- Ámbito temporal.

El presente convenio entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de enero de 2025. La vigencia del convenio finalizará el día 31 de diciembre de 2028, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 86 ET.

Artículo 4.- Denuncia y prórroga.

La denuncia del presente convenio deberá realizarse con una antelación mínima a su vencimiento de un mes. Practicada la denuncia, en el plazo máximo de un mes a partir de la recepción de la comunicación, se procederá a constituir la comisión negociadora de un futuro convenio y se establecerá un calendario o plan de negociación.

Transcurrido un año desde la denuncia del convenio sin que se haya acordado uno nuevo se estará a lo dispuesto en el apartado 4 del art. 86 ET.

De no producirse la denuncia del presente convenio, el mismo se considerará prorrogado de año en año en sus propios términos y de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5.- Globalidad y vinculación.

El texto del presente convenio debe ser considerado en su conjunto de forma global, por lo que, si alguna de las condiciones pactadas fuese anulada o modificada por vía legal, reglamentaria o judicial, deberá renegociarse el contenido íntegro del mismo al objeto de alcanzar el equilibrio establecido por el presente texto.

Artículo 6.- Absorción y compensación.

Las condiciones establecidas en el presente convenio son compensables y absorbibles con aquellas otras mejoras que la empresa tuviese concedidas con anterioridad a la vigencia del mismo.



Artículo 7.- Legislación supletoria.

En lo no previsto en este convenio, en cuanto al personal de la empresa adscrito a la actividad de transporte de mercancías por carretera (CNAE 4941), se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías para la provincia de Valencia, y demás normativa sectorial aplicable, así como a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

En cuanto al personal que desarrolla la actividad diferenciada consistente en el mantenimiento y reparación de vehículos a motor (CNAE 4520), en lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en el Convenio colectivo para la industria, la tecnología y los servicios del metal de la provincia de Valencia, demás normativa sectorial y en el Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, las condiciones establecidas en el presente convenio en aquellas materias establecidas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, dispondrán de la prioridad aplicativa a que se refiere el citado precepto legal.

Artículo 8.- Cláusula sobre lenguaje y género.

En la redacción de presente convenio colectivo, se ha cuidado de emplear un lenguaje inclusivo desde la perspectiva de género, favoreciendo así el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, en consonancia con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como con lo regulado en la 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 LGTBI.

El uso del género neutro que ocasionalmente pueda producirse, se considerará realizado en términos genéricos, integrando tanto a hombres como a mujeres en igualdad de condiciones y consideración.

CAPITULO II.- CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 9.- Prestación de servicios.

Ambas partes convienen que la mejor realización del servicio a prestar, conlleva la necesidad de la grabación de las comunicaciones entre la base y los/as conductores/as, por lo que en tal sentido acuerdan la realización permanente de tales grabaciones dirigidas exclusivamente a todo lo relacionado con el servicio que viniesen realizando en cada momento; así como la instalación de GPS para la localización permanente de los vehículos.

Artículo 10.- Contratación de duración determinada y contrato a tiempo parcial.

En cuanto a la duración del contrato por circunstancias de la producción (Art. 15 ET), derivadas del incremento ocasional e imprevisible de la actividad y/o de las oscilaciones, se estará a la duración máxima que establezca en el Convenio colectivo provincial del sector que corresponda a cada contratación. Entre las oscilaciones referidas, de acuerdo con el citado precepto, se entenderán incluidas aquellas que deriven de las vacaciones anuales.

En el sector de transporte de mercancías por carretera, conforme al actual art. 43 del Convenio sectorial, en el contrato a tiempo parcial, operará como límite el 85% de la jornada ordinaria de



trabajo efectivo fijada en Convenio para cada año de su vigencia a tiempo completo, incluidas las horas complementarias.

Artículo 11.- Periodo de prueba y Ceses.

En materia de periodo de prueba se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo del sector correspondiente. En el sector de transporte de mercancías por carretera, de acuerdo con lo allí establecido, las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia y violencia de género, que afecten a las personas durante el periodo de prueba, interrumpirán el cómputo del mismo siempre que se produzca acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora.

De acuerdo con el artículo 36 del Convenio colectivo del sector de transporte de mercancías por carretera de Valencia, las personas trabajadoras que deseen causar baja voluntaria en el servicio a la empresa estarán obligadas a comunicarlo a la misma, por escrito, y con una antelación mínima de 15 días a la fecha de efectividad de la baja. La falta de preaviso dará derecho a descontar de la liquidación de la persona trabajadora una cuantía equivalente al importe diario de su salario por cada día de retraso en el aviso.

En cuanto al personal adscrito a la actividad diferenciada de mantenimiento y reparación de vehículos, el art. 34 del Convenio sectorial aplicable vigente establece los siguientes preavisos para los casos de dimisión de la persona trabajadora:

Grupo 5, 6, 7 y 8: 15 días.

Grupo 3 y 4: 1 mes.

Grupo 1 y 2: 2 meses.

Así mismo, el Convenio sectorial de la industria, la tecnología y los servicios del metal de Valencia establece que el incumplimiento de la obligación de preavisar con la referida antelación, dará derecho a la empresa a descontar en la liquidación que pueda corresponder, una cuantía equivalente al importe de su salario diario por cada día de retraso en el preaviso.

De acuerdo con el artículo 49.1 c) ET, en los casos de contrato de duración determinada superior a un año, la parte que formule la denuncia estará obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento de este preaviso supondrá la obligación de indemnizar a la otra parte con el equivalente económico al importe diario del salario por cada día de retraso en el citado preaviso.

CAPITULO III.- CLASIFICACION PROFESIONAL

Artículo 12.- Grupos profesionales.

El sistema de clasificación profesional aplicable en la empresa será el previsto en el convenio sectorial de referencia, sin perjuicio de la adaptación al ámbito de la empresa de dichos sistemas que se realiza en este convenio. En el sector de transporte, el convenio referencial determina la existencia de cuatro grupos profesionales: grupo profesional I (Personal superior y técnico), grupo profesional II (Personal administrativo), grupo profesional III (Personal de movimiento) y grupo profesional IV (Personal de servicios auxiliares).



Por su parte, en el sector de la industria, la tecnología y los servicios del metal, el convenio de referencia establece 8 grupos profesionales, que se entienden establecidos conforme a los criterios y reservas referidas a esta materia previstas en el Convenio sectorial estatal de este sector.

Las personas trabajadoras de la empresa quedarán adscritas al correspondiente grupo profesional, en función de los factores que agrupan unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, previstos en el respectivo sistema de clasificación para cada grupo.

No obstante, dentro de cada grupo profesional, se incluyen categorías que comprenden las funciones específicas de las personas trabajadoras, determinando el nivel retributivo correspondiente, es decir, la retribución asociada en cada caso; respetando en todas las circunstancias, y con independencia del género de las personas trabajadoras o de cualquier otra condición, el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores: “*igual retribución por trabajo de igual valor*”.

La determinación de la retribución por las funciones desempeñadas en la empresa, se entiende establecida bajo el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

No obstante a los sistemas de clasificación aplicables en la empresa, se realizan las siguientes especificaciones con respecto a las funciones realizadas en la empresa dentro de los distintos grupos profesionales existentes con referencia al sector de transporte:

A.- Sobre el Grupo I (Personal superior y técnico): Entre las categorías incluidas en este grupo profesional, se encuentra la definida para las funciones de encargado/a de flota, cuyas responsabilidades incluyen la supervisión constante del estado de la flota, así como la supervisión de la misma y la realización de labores de asistencia de vehículos en carretera y mantenimiento de las instalaciones en general, todo ello en colaboración con el/la jefe/a de tráfico.

B.- Sobre el grupo II (Personal administrativo): Este grupo integra al personal cuya actividad, bajo la concreta dirección de la empresa, se realiza mediante la utilización de los medios operativos e informáticos que se le asignen, asumiendo las funciones propias de la administración de la empresa y en el ámbito de esta.

Se integra en este grupo profesional la categoría de aspirante administrativo, para incluir al personal en formación sin experiencia profesional en el oficio.

Se incluye en este grupo profesional el personal operativo dedicado a la atención telefónica o a través de la plataforma habilitada para la recepción y gestión de los servicios de asistencia en carretera, traslados, etc., así como a la comunicación telefónica precisa con los conductores y asegurados, siguiendo métodos de trabajo con actuaciones protocolizadas, bajo la supervisión de la jefatura de este departamento, pudiendo realizar tareas administrativas.



La persona trabajadora clasificada inicialmente como aspirante pasará de forma automática a telefonista tras un año de prestación de servicios, periodo durante el que se considera que ha adquirido los conocimientos y experiencia necesarios.

C.- Sobre el Grupo III (Personal de movimiento): Este grupo integra al personal cuya actividad, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los distintos trabajos y tareas propios de la explotación del servicio objeto de la actividad principal de la empresa, que le son encomendados en consonancia con su oficio o conocimientos específicos, integrando por tanto a todo aquel personal que ejecuta las órdenes de recogida y traslado de los vehículos que le son confiados. Este personal también realiza reparaciones mecánicas de emergencia *in situ* para que el cliente pueda continuar circulando.

El personal de movimiento tendrá como cometido propio de su prestación, también la promoción de los talleres de la empresa, debiendo dicho personal ofrecer el servicio de taller propio de la misma a los clientes cuyos vehículos traslade, utilizando para ello los folletos informativos y documentos que la empresa le facilite para dicha función.

Este personal cumplimentará tanto el albarán como cualquier otra documentación relativa al servicio que sea necesaria, así como realizará aquellas fotografías o videos que dicho servicio requiera. A su vez, deberá mantener el vehículo en cuanto a orden y limpieza, así como realizar supervisión diaria del correcto funcionamiento del vehículo de empresa, revisando sus indicadores y niveles, así como la disponibilidad en el vehículo de la dotación completa de herramientas/útiles para el desempeño de su trabajo, según los protocolos internos establecidos para su cumplimiento.

D.- Sobre el Grupo IV (Personal de servicios auxiliares): Este grupo agrupa personal que realiza distintas actividades auxiliares a la actividad principal de la empresa. Así, queda integrado en él, entre otros, el personal cuya actividad, bajo la concreta dirección del personal superior y técnico, ejecuta los trabajos referidos al mantenimiento de los vehículos y medios de transporte propios de la actividad empresarial o de otros clientes.

CAPITULO IV.- JORNADA LABORAL

Artículo 13.- Jornada anual.

De acuerdo con los respectivos convenios sectoriales de aplicación en cada actividad diferenciada, la jornada máxima efectiva anual es la siguiente, sin que los descansos durante la jornada diaria tengan la consideración de jornada efectiva de trabajo:

Transporte: 1.760 horas anuales.

Metal: 1.752 horas anuales.

Artículo 14.- Distribución de la jornada.

La jornada ordinaria diaria se computará desde la hora fijada de comienzo de cada turno de trabajo hasta la correspondiente hora fijada de finalización, de acuerdo con la distribución que se realice anualmente en cada departamento, siendo esta jornada de 8 horas.



En el sector de transporte, no obstante, en los departamentos de tráfico y movimiento (jefes de tráfico, operadores y ayudantes de tráfico; y conductores, respectivamente), la jornada diaria, según los ciclos de trabajo a que los trabajadores queden adscritos, podrá periódicamente alcanzar en cada ciclo un máximo de 12 horas en las guardias de fin de semana (viernes/sábado/domingo), respetando las normas y descansos previstos legalmente en esta materia.

La distribución de la jornada anual se realizará de la siguiente forma:

- a) Personal de movimiento (conductores) y tráfico (jefes de tráfico, telefonistas y aspirantes).*

En cuanto al personal de movimiento, la jornada anual pactada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los descansos semanales, entre jornadas y diarios que resulten aplicables legalmente. Las personas trabajadoras quedarán adscritas a ciclos de trabajo predefinidos. En dichos ciclos, la jornada de trabajo semanal, de promedio en cómputo periódico correspondiente a la duración de cada ciclo, será de 40 horas, acumulándose, de forma predefinida a comienzos de año, el descanso semanal en periodos de hasta cuatro semanas y alternándose el disfrute de dicho descanso con la separación de un día completo para el disfrute en otro día dentro del periodo de referencia, respetando, en todo caso, lo previsto legalmente en esta materia en la legislación básica y en la de jornadas especiales.

Para el personal de tráfico, la jornada anual pactada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los descansos semanales, entre jornadas y diarios que resulten aplicables legalmente. Las personas trabajadoras quedaran adscritas a ciclos de trabajo predefinidos. En dichos ciclos, de forma predefinida a comienzos de año, podrá acumularse el descanso semanal en periodos de hasta cuatro semanas y alternarse el disfrute de dicho descanso con la separación de un día completo para el disfrute en otro día dentro del periodo de referencia, respetando, en todo caso, lo previsto legalmente en esta materia en la legislación básica y en la de jornadas especiales.

- b) Personal de administración y de taller y mantenimiento.*

Este personal prestará servicios a razón de cinco días de trabajo y dos de descanso, siendo la jornada semanal, de promedio en cómputo anual, de 40 horas.

La jornada anual pactada se distribuirá de forma irregular a lo largo del año, respetando, en todo caso, los descansos semanales, entre jornadas y diarios que resulten aplicables legalmente, así como cualquier otro aspecto en la materia, actuándose conforme a lo dispuesto en el artículo siguiente.

Artículo 15.- Calendario laboral.

El calendario laboral se establecerá anualmente en función de la configuración del mismo en cada año de referencia, determinando el cumplimiento de la jornada ordinaria establecida en el artículo 13 del presente convenio y los periodos vacacionales correspondientes y festivos anuales.



Dadas las especiales características de la actividad de transporte y la existencia en ambos sectores de periodos punta de trabajo y de periodos de menor intensidad a lo largo del año, el calendario laboral se podrá definir anualmente con un número de días laborables inferior a 220 en el sector de transporte, o inferior a 219 días laborables en el sector del metal, y con un mínimo de 215 en ambos casos.

Establecido el calendario, podrán producirse las siguientes circunstancias en la consecución y distribución de la jornada anual:

- a) En cuanto al personal de movimiento, la jornada inferior que suponga la determinación prevista en el párrafo anterior, con respecto a la jornada ordinaria anual que se fija en el artículo 13 del presente convenio, podrá realizarse de la siguiente forma:
 - Mediante la prestación de servicios, producida la finalización del turno de trabajo asignado, en los denominados “*deslizamientos de jornada*”. En ese sentido, en ocasiones, teniendo lugar la finalización del turno asignado, la persona trabajadora puede encontrarse aun realizando algún servicio, no siendo posible abandonar el vehículo transportado en ese momento, de forma que se hace precisa la prolongación de la jornada hasta completar el citado servicio.
 - Mediante la prestación de servicios con anterioridad a la hora de inicio del turno ordinario de trabajo o, en casos distintos del previsto en el apartado anterior, con posterioridad a su finalización, cuando así sea preciso por necesidades de servicio. No obstante, la anticipación a la hora de inicio del turno ordinario, podrá ser de un máximo de media hora, salvo en el caso de las rutas de viaje programadas a que se refiere el art. 18.10 del presente convenio.
 - Mediante la prestación de servicios durante el periodo determinado para la comida o cena, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 18 del presente convenio, sobre horarios, cuando así sea preciso por necesidades de servicio.

No obstante, para este personal de movimiento, el número de días que en el calendario laboral se haya fijado por debajo de los 220 días, en su caso, según lo indicado en el segundo párrafo del presente artículo, podrán señalarse anualmente en el calendario, en fechas concretas, bajo la denominación de días de “*descanso activable*”. Estos días podrán activarse y convertirse en laborables, mediando el preaviso previsto en el art. 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando por necesidades derivadas de acumulación o exceso de servicios, sea necesario, sin que ello pueda suponer la alteración de los descansos semanales definidos en los ciclos de trabajo del personal.

Distribuida la jornada ordinaria anual en el calendario, las horas trabajadas que supongan un exceso sobre la jornada prevista en cada correspondiente ciclo de trabajo personal de movimiento al que cada persona trabajadora quede adscrita individualmente, se integrarán en la denominada bolsa de horas que se regula en este artículo. La bolsa de horas partirá a comienzos de año con el saldo negativo del número



de horas a prestar que se haya determinado, en función del número de días prefijado por debajo, en su caso, de la jornada máxima anual prevista en el art. 13.

En dicha bolsa se anotará en positivo la jornada trabajada por los deslizamientos de jornada que se produzcan y por los periodos trabajados antes del inicio del turno ordinario o después y durante la comida o la cena, así como la realizada en los días de descanso activables que resulten activados.

En la bolsa de horas se anotarán igualmente, en negativo, las horas no trabajadas derivadas de ausencias o permisos individuales que, aún justificados, no tengan legal o convencionalmente carácter retribuido, salvo que el trabajador opte por su descuento en nómina. Se anotarán en esta bolsa también, en negativo, las 2 horas de exceso en el descanso compensatorio que la empresa conceda para compensar el trabajo en fines de semana, en los casos en que en dichos días se hayan prestado 6 horas efectivas y el descanso concedido lo sea de un día completo, es decir, de 8 horas; al tratarse de 2 horas de exceso en la compensación que, aunque su ausencia está justificada, no tiene carácter retribuido.

También se anotarán en negativo en esta bolsa, las horas no trabajadas por conclusión de la jornada diaria con anticipación a la hora fijada de finalización del turno, cuando, por circunstancias del servicio, tráfico autorice dicha terminación anticipada.

Periódicamente, la empresa analizará el saldo de la bolsa de horas, al objeto de regularizar, en su caso, los excesos que puedan haberse producido, mediante la determinación de descansos o la retribución de las horas. En caso de retribución, las horas se abonarán conforme al importe previsto en el Anexo I del presente convenio para las horas extraordinarias, cuyo valor es superior o igual al valor de la hora ordinaria, respetando, en todo caso, lo previsto en los convenios sectoriales de aplicación.

El saldo de la bolsa de horas, deberá quedar regularizado al 31 de diciembre de cada año natural. Para el caso de que, alcanzada dicha fecha, ello no haya sido posible mediante la determinación de descansos compensatorios, el saldo restante se liquidará mediante el abono en nómina conforme al importe indicado en el párrafo anterior. No obstante, en caso de que no resulte posible la liquidación mediante el abono en nómina, por haber alcanzado el límite de horas extras anuales a que se refiere el párrafo siguiente, dicho saldo se compensará con descanso equivalente en el primer trimestre del año siguiente.

El número de horas abonadas por este concepto no podrá superar la cifra de 80 horas anuales.

En caso de que, alcanzado el 31 de diciembre de cada año natural, el saldo de la bolsa de horas sea negativo, dicho saldo se descontará en la nómina del citado mes, únicamente la parte del saldo negativo que se deba a permisos y ausencias no retribuidas, y con el límite del número de horas disfrutadas por tales motivos.

- b) Para el personal del resto de departamentos, se establece igualmente la distribución irregular de la jornada con motivo de periodos punta de trabajo o bien de menor intensidad, que permitirá la acomodación de la jornada semanal a las necesidades



concurrentes con respeto, en todo caso, a la regulación contenida en la materia en el art. 34.2 ET. La bolsa anual de horas de este personal se registrará por lo dispuesto en dicho precepto y en el apartado anterior, salvo en cuanto a lo recogido para los denominados “descansos activables”, que no será de aplicación.

Artículo 16.- Vacaciones anuales.

De acuerdo con lo previsto en esta materia en el convenio sectorial de transporte, las vacaciones anuales consistirán, para los años de duración del presente convenio, en 34 días naturales, sin que los días festivos que coincidan con los periodos fijados para el disfrute de las vacaciones se incluyan en el cómputo de estos 34 días, excluyéndose como festivos los sábados y domingos.

La planificación anual de dichas vacaciones se realizará a razón de 24 días laborales, equivalente al periodo natural antes citado. La distribución podrá realizarse en distintos periodos del año, según la planificación anual del trabajo y de la organización proyectada que se determine a comienzos de cada anualidad.

En cuanto a la actividad diferenciada de mantenimiento y reparación de vehículos de motor, el convenio sectorial de referencia establece 30 días naturales de vacaciones, distribuidas según el acuerdo que se alcance con la dirección de la empresa. No obstante, el personal de la empresa adscrito a esta actividad disfrutará del mismo número de días de vacaciones que el personal de la actividad de transporte, por ser esta una regulación más favorable.

Artículo 17.- Horarios, turnos de trabajo y control de la jornada.

a) Horarios y turnos.

Los horarios y turnos de trabajo en la empresa serán los siguientes:

1.- El personal de **MOVIMIENTO** (conductores), estará sujeto a turnos de trabajo, en jornada partida o continua, de mañana/tarde/noche, de ocho horas diarias los días que se trabajen entre semana, y, en los turnos de fin de semana (viernes, sábado y domingo), de un máximo de 12 horas consecutivas; disponiendo de una interrupción de la jornada de una hora para comida o cena en los turnos de fin de semana y también cuando la jornada coincida con las franjas horarias habituales para dicha interrupción. La banda horaria de la parada para comida o cena citada podrá oscilar según la propia organización del departamento, si bien el inicio del cómputo dicha parada tendrá lugar en el momento en que el conductor estacione y quite el contacto del vehículo a tal fin. El horario concreto de los referidos turnos de mañana/tarde/noche se determinará individualmente en función del grupo de trabajo asignado y con atención a las rotaciones que correspondan dentro del citado grupo. Cada grupo de trabajo tendrá asignado un ciclo de trabajo, predefinido a comienzos de año, conforme lo dispuesto en el presente convenio, en el que se determinarán los horarios semanales y la acumulación de los descansos cuando así se haya previsto.

El personal de movimiento con turno partido, en el turno de mañana, dispondrá de dos horas de interrupción de la jornada para la realización de la comida, periodo que se realizará a partir de las 12, cuando tráfico, según la posición del conductor y cercanía de éste al lugar habitual donde realice la comida, y teniendo en cuenta el volumen de servicios, comunique al conductor dicha



interrupción; lo que determinará la reanudación del turno de trabajo, con carácter general, a las dos horas de dicho inicio, teniendo en cuenta que el comienzo de la interrupción podrá oscilar diariamente en función de las circunstancias concretas del trabajo.

En el turno de tarde, en caso de establecerse un turno partido, la interrupción de la jornada para la cena se realizará a partir de las 20 horas y en las mismas condiciones que el apartado anterior.

No obstante, dadas las especiales características de la actividad empresarial de asistencia en carretera, de carácter urgente, y dada la especial implicación del personal de movimiento en dicha tarea, se establece la disponibilidad de las personas trabajadoras adscritas a dicha área, para atender las necesidades de servicio que se requieran, en los siguientes casos y circunstancias:

- Para la prestación de servicios, en caso de ser requerida, con anticipación a la hora fijada de inicio del turno ordinario de trabajo diario o a su finalización, con un máximo de anticipación de media hora.
- Para la prestación de servicios, en caso de ser requerida, durante el periodo de interrupción de la jornada diaria previsto para la comida. La prestación de servicios en este caso no podrá superar una hora diaria.
- Para la prestación de servicios, en caso de producirse el deslizamiento de la jornada, más allá de la hora fijada de finalización del turno ordinario de trabajo diario, cuando dicha hora se alcance y en ese momento no se haya concluido el servicio que se esté realizando en ese momento.

La citada disponibilidad se entiende sin perjuicio de la compensación del tiempo efectivamente trabajado en los periodos de disponibilidad establecidos.

2.- El personal de **TRÁFICO** (jefes de tráfico, telefonistas y aspirantes), estará sujeto a turnos de trabajo, de jornada partida o continua, de mañana/tarde/noche, de ocho horas diarias los días que se trabajen entre semana, y, en las guardias de fin de semana (viernes, sábado y domingo), de un máximo de 12 horas consecutivas. En los turnos de mañana y tarde se dispondrá de una interrupción de la jornada de una hora para comida o cena, que podrá oscilar según la propia organización del departamento.

El horario concreto de los turnos de mañana y tarde se determinará individualmente en función del grupo de trabajo asignado y con atención a las rotaciones que correspondan dentro del citado grupo. Cada grupo de trabajo tendrá asignado un ciclo de trabajo, predefinido a comienzos de año, conforme lo dispuesto en el presente convenio, en el que se determinarán los horarios semanales y la acumulación de los descansos cuando así se haya previsto.

3.- El personal de **ADMINISTRACIÓN**, estará sujeto a un solo turno de trabajo de ocho horas diarias, y precisamente a realizar de lunes a viernes de cada semana, con descanso los sábados y domingos, bien con jornada continua o partida, según determinación en el contrato de trabajo.

4.- El personal de **TALLER Y MANTENIMIENTO**, estará sujeto a turnos de trabajo de ocho horas consecutivas, con una interrupción de la jornada de una hora para comer, que podrá oscilar según la propia organización del departamento.



La empresa podrá autorizar a las personas trabajadoras de cualquier departamento, de forma individual o colectiva, formas de distribución flexible del horario de trabajo, debiendo estas autorizaciones constar expresamente, sin perjuicio de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar previstos legalmente en esta materia.

b) Control de la jornada.

Conforme a lo previsto en el art. 34.9 ET, la empresa garantizará el registro diario de jornada, que incluirá el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria establecida en el presente convenio.

Se acuerda que el control de la jornada de trabajo en la empresa se realizará de la siguiente forma:

i. Personal de taller y mantenimiento, tráfico y administración.

Este personal fichará en el punto de fichaje existente en el centro de trabajo de la empresa, mediante el uso del sistema informático previsto a tal efecto, tanto a la entrada como a la salida, de acuerdo con los horarios fijados, así como en el inicio y en la finalización de los periodos de interrupción de la jornada de trabajo diaria. Dichos periodos de interrupción no tendrán la consideración de jornada efectiva, salvo que así venga establecido específicamente en el presente convenio, o bien venga así determinado por la legislación aplicable.

ii. Personal de movimiento.

Este personal realizará el fichaje diario al comienzo y a la finalización de su turno de trabajo, así como al inicio y a la finalización de los periodos de interrupción de la jornada de trabajo diaria. El fichaje al inicio de la jornada se realizará bien en el centro de trabajo de la empresa, en los casos en que deba recoger allí el vehículo de trabajo; o bien en el área de trabajo asignada, para el caso de que la persona trabajadora no precise recoger el vehículo de trabajo en el centro, por encontrarse a su disposición en su domicilio, cuando el departamento de tráfico así lo haya previsto por motivos organizativos. El fichaje a la finalización de la jornada se realizará bien en el centro de trabajo (base), siempre que tráfico haya requerido el depósito del vehículo de trabajo en dicha localización, o bien a la finalización del último servicio en el área de trabajo en que deba realizarse el mismo en caso contrario. En caso de que, no habiendo el departamento de tráfico requerido el depósito del vehículo en el centro de trabajo (base), las personas trabajadoras decidan el depósito allí por circunstancias personales, el fichaje a la finalización de la jornada se realizará igualmente a la finalización del último servicio en el área de trabajo en que deba realizarse el mismo.

El fichaje de este personal se realizará mediante el programa instalado en el móvil de trabajo facilitado por la empresa, con sistema de geolocalización, que permitirá a la persona designada de RR.HH. de la empresa, conocer la situación de las personas trabajadoras en el momento de dicho fichaje, y así comprobar la corrección del mismo, a los fines exclusivos previstos en el presente artículo de control de la jornada de trabajo diaria. A tal efecto, la empresa deberá recabar de las personas trabajadoras sujetas a dicho sistema de control horario, la correspondiente autorización individual expresa, que deberá quedar unida a su expediente laboral.



CAPÍTULO V.- RETRIBUCIONES

Artículo 18.- Estructura retributiva.

La estructura retributiva en la empresa queda definida por conceptos salariales y, en su caso, extrasalariales, existentes en cada convenio colectivo sectorial de aplicación en cada caso. Sin perjuicio de lo dispuesto en los citados convenios de sector, se hace referencia ahora a los siguientes conceptos:

18.1.- Salario Base: Correspondiente a cada grupo/categoría profesional de las establecidas en cada respectivo convenio, devengable a jornada completa, percibiéndose en proporción en caso de contrato a tiempo parcial.

18.2.- Pagas extraordinarias: Correspondiente con tres pagas extraordinarias de 30 días de salario base y antigüedad en el caso del personal adscrito al sector de transporte, y de dos pagas extraordinarias de 30 días de salario base y antigüedad consolidada en el caso del personal adscrito al sector del metal, más una tercera de 17 días de salario base; devengables en cada caso conforme a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales.

Estas pagas extraordinarias serán objeto de prorrateo mensual, salvo acuerdo entre las partes del contrato.

18.3.- Antigüedad: Se estará a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales.

18.4.- Plus de nocturnidad: Que se devengará conforme a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales.

18.5.- Complemento personal: Determinado por la diferencia entre el salario contractual acreditado en la fecha de entrada en vigor del presente convenio y los conceptos computables derivados del mismo. Este concepto de carácter absorbible y compensable venía determinado en tal sentido en la estructura de salarios preexistente en la empresa.

18.6.- Suplidos: Este concepto se define como una compensación económica de carácter salarial, que se devengará cuando la persona trabajadora no haya dispuesto de, al menos, una hora y media para realizar el desplazamiento al lugar habitual y realizar en el mismo la comida o cena, y ello porque el departamento de tráfico haya requerido la prestación de servicios produciendo dicha situación. En los casos en que el descanso para la comida o cena sea de 1 hora con carácter regular, el suplido se devengará cuando, por razones de servicio, la persona trabajadora no haya podido disponer de un periodo mínimo de, al menos, 45 minutos

18.7.- Horas extraordinarias: Que se devengarán conforme a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales.

Se hace constar que el valor de la hora extraordinaria para cada categoría profesional igual o es superior al valor de la hora ordinaria.

18.8.- Gastos de estancia y manutención.

En ocasiones, los servicios de grúa prestados por la empresa, requieren, por las circunstancias concretas del servicio de que se trate, asociado a labores de logística, traslados o grupajes, la



asignación al personal de movimiento de rutas de viaje, que implican el desplazamiento y estancia del personal fuera de la provincia de Valencia, así como la alteración de la hora de inicio del turno de trabajo preestablecido. En estos casos, la jornada diaria se computará por los tiempos de conducción y labores de carga o descarga del vehículo transportado, sin perjuicio de las normas de cómputo del inicio y finalización de la jornada pactadas en el presente convenio, sin que los tiempos de estancia o espera tengan la consideración de jornada efectiva de trabajo, salvo en cuanto a lo que se establece en la normativa de jornadas especiales en el transporte de mercancías. Las horas de exceso de jornada, que se produzcan en el día o días en que deba realizarse el servicio, con respecto a las previstas inicialmente en el turno de trabajo, se compensarán de acuerdo con las normas previstas en el artículo 16, sobre bolsa de horas.

Los gastos de estancia y manutención que requieran estos desplazamientos devengarán la dieta o la media dieta que corresponda de acuerdo con lo previsto en el convenio del sector de transporte. No obstante, dicho sistema podrá sustituirse por la asunción por parte de la empresa de los gastos de manutención y estancia que se originen por tales conceptos en dichos desplazamientos.

En todo caso, a efectos de cotización a la Seguridad Social y de tributación fiscal, se estará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria en esta materia.

Artículo 19.- Incrementos salariales.

En materia de incrementos salariales, estos se corresponderán para cada año de vigencia del presente convenio con lo que se acuerde en los respectivos convenios sectoriales de aplicación en cada caso.

CAPITULO VI. - RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 20.- Determinación del régimen disciplinario aplicable.

Tratándose de una materia reservada para su negociación en ámbitos superiores al de la empresa (art. 84 ET), en cuanto al personal adscrito a la actividad de mantenimiento y reparación de vehículos, se estará a lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de este sector, mientras que, en cuanto al personal adscrito a la actividad de transporte de mercancías por carretera, se estará a lo establecido en el Convenio estatal de este otro sector.

En los siguientes artículos del presente capítulo se reproduce la actual regulación contenida en el convenio sectorial de transporte de mercancías por carretera.

Artículo 21.- Definiciones.

Son faltas las acciones u omisiones de los trabajadores cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que al trabajador le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el presente Acuerdo General, los Convenios Colectivos y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo. 22.- Son faltas leves:



1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior y siguiente, las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda.

2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.

3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo.

4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.

5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.

6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.

7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada. en el período de un mes.

Artículo 23.- Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.

2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.

3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo.

4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar el trabajador.

5. La alegación de causas falsas para las licencias.

6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.

7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.

8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.

9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.



10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurran infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11. Las expresadas en los apartados 2, 3, 4 y 7 del artículo anterior, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia; el abandono del trabajo dentro de la jornada; o la falta al trabajo sin causa justificada, sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material se deriven perjuicios para la empresa.

12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal.

13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de trabajo.

Artículo 24.- Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses o 20 durante un año.

2. Las faltas injustificadas al trabajo durante 3 días consecutivos o 5 alternos en un período de seis meses, o 10 días alternos durante un año.

3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos. Así como el uso de lenguaje que pueda ser ofensivo o discriminatorio por razón de sexo, identidad de género u orientación sexual.

5. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma, o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.

6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.

9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo o instalaciones.



10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas.

11. El acoso sexual y acoso por razón de sexo en los términos establecidos legalmente. Igualmente, la discriminación directa o indirecta por razón de sexo, maternidad o embarazo.

Artículo 25.- Privación de libertad.

No se considerará injustificada la ausencia al trabajo por privación de libertad de trabajador/a, si éste fuera posteriormente absuelto de los cargos que hubieran dado lugar a su detención.

Artículo 26.- Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse por la comisión de faltas disciplinarias serán las siguientes:

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 15 días; postergación para el ascenso hasta 3 años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de 16 a 45 días; despido.

Artículo 27.- Multas de tráfico y seguridad vial.

Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas.

Artículo 28.- Prescripción.

Las faltas de los trabajadores/as prescriben: a los 10 días hábiles, las leves; a los 20 días hábiles, las graves; y a los 60 días hábiles, las muy graves; contados a partir de la fecha en que la Empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Artículo 29.- Expediente contradictorio.

En el supuesto de imposición de faltas muy graves será preceptivo la instrucción de expediente contradictorio con audiencia a la representación de los trabajadores, el plazo para los descargos se interrumpirá en los supuestos en que el trabajador se encuentre desplazado y ya se le haya notificado el expediente contradictorio.

Artículo 30.- Afiliación sindical.

Los trabajadores/as que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

CAPITULO VII.- AYUDAS SOCIALES

Artículo 31.- Complementos por incapacidad temporal.



No tratándose de una materia disponible por la negociación colectiva en el ámbito de la empresa, se estará a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales de aplicación en cada caso.

A tales efectos, en el Convenio del sector de transporte de mercancías por carretera, el art. 55 recoge actualmente lo siguiente:

“Las empresas complementarán las prestaciones de la Seguridad Social que perciban sus trabajadores/as en situación de Incapacidad Temporal hasta el total de la base reguladora correspondiente a la I.T., a partir del día de la baja y mientras esta perdure en los casos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, y en los de internamiento en centro hospitalario o intervención quirúrgica que precise reposo domiciliario.

En los demás casos de Incapacidad Temporal por contingencias comunes se complementará a partir de los 20 días de la baja y por un máximo de 90 días por año natural y por cada IT.”

Por su parte, el art. 68 del Convenio del sector de la industria del metal, recoge lo siguiente:

“Las empresas complementarán las prestaciones que reciben sus trabajadores y trabajadoras en situación de Incapacidad Temporal de la Seguridad Social hasta el 100% de la base de cotización a partir del 6º día inclusive en los casos de enfermedad profesional o accidente de trabajo; y hasta el 100% a partir de los 75 días en los demás casos. En la base de cotización se encuentra incluida la prorrata de pagas extras.

En los supuestos de riesgo en el embarazo, cuando se produzca una contingencia de baja médica que dé lugar a situación de I. T., se completará hasta el 100% de la base de reguladora desde el momento que se produzca esta contingencia.”

Artículo 32.- Póliza de accidentes de trabajo.

En esta materia se estará a lo dispuesto en los respectivos convenios sectoriales de aplicación en cada caso.

CAPITULO VIII.- OTRAS CONDICIONES

Artículo 33.- Uniformidad.

La empresa facilitará al personal el uniforme, vestuario preciso e idóneo para la realización de su función, según el diseño de la empresa y consonancia con las épocas de invierno y verano.

Dicho vestuario será repuesto y ampliado, siendo obligatoria su utilización y limpieza por parte de la persona trabajadora.

Artículo 34.- Medios de comunicación.

Las comunicaciones entre la empresa y las personas trabajadoras, relativas a la organización del trabajo, así como a las vicisitudes de la relación laboral, podrán producirse mediante el uso de medios digitales que dejen constancia fehaciente del envío y de su recepción, tales como el correo electrónico o el wasap, previamente notificados por la persona trabajadora y la empresa a ese fin.



CAPITULO IX.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. – Comisión paritaria.

Las partes negociadoras acuerdan establecer una Comisión Paritaria, como Órgano de interpretación y vigilancia del cumplimiento del presente Convenio Colectivo. Estará compuesta, en representación de las personas trabajadoras, por dos delegados/as de personal, y, por parte de la empresa, por el administrador y por la persona que ostente la dirección de RR.HH.

La Comisión Paritaria podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores que serán libremente designados por cada una de las partes. De acuerdo con la naturaleza de los asuntos que le sean sometidos, la Comisión Paritaria podrá recabar las ayudas y participaciones que pudieran ser necesarias.

Son funciones de la Comisión:

- a) El conocimiento y resolución de las cuestiones que se susciten derivadas de la aplicación e interpretación del presente convenio.
- b) La vigilancia del cumplimiento de lo pactado.
- c) Intervenir, con carácter preceptivo, en los procedimientos o conflictos colectivos que se susciten de interpretación o aplicación del convenio.
- d) Intervenir en la resolución de las discrepancias surgidas en los períodos de consulta relativos a la no aplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el presente Convenio Colectivo.
- e) Cualquier otra que le sea atribuida legal o reglamentariamente.

Recibida la consulta por cualquiera de las partes integrantes de la Comisión Paritaria, la misma deberá resolverse en el plazo máximo de 10 días. La Comisión podrá ser convocada por cualquiera de las partes que la integran, indistintamente.

Las discrepancias surgidas en el seno de la Comisión Paritaria podrán someterse, por acuerdo entre las partes, al Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Autónoma, así como a los mecanismos de solución de conflictos previstos en el VII Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Colectivos de la misma Comunidad Autónoma.

Se acuerda establecer a efectos de notificaciones el domicilio social de la empresa, Grúas Jordán, S.L, localizado en Valencia, Silla (46460), CI/ La Costera, 19, bajo.

Disposición Adicional Segunda. - Mediación y arbitraje.

Para la solución de conflictos colectivos mediante estos procedimientos, será de aplicación lo establecido en el VII Acuerdo de Solución de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana, al que las partes se adhieren. Para acudir en trámite de arbitraje será preciso el acuerdo de las partes.

Disposición Adicional Tercera. - Inaplicación del convenio.



De acuerdo con lo previsto en el Art. 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo conforme a lo previsto en el artículo 87.1 ET, se podrá proceder, previo desarrollo de un período de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio colectivo en cuanto a las siguientes materias:

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

En caso de desacuerdo durante el período de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia 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. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 ET, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos de inaplicación, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos indicados o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma al Órgano Consultivo competente de la Comunidad Autónoma Valenciana. La decisión de este órgano tendrá la eficacia de los acuerdos alcanzados en período de consultas y sólo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en el artículo 91 ET.

Disposición Adicional Cuarta. – Prevención del acoso laboral, sexual y por razón de sexo. Protocolo de prevención.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo —tanto la parte empresarial, como la representación de las personas trabajadoras— son conscientes de la importancia de prevenir las conductas constitutivas de acoso en todas sus vertientes: acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y del establecimiento y aseguramiento de un entorno de trabajo en el que se respete la dignidad de todas las personas trabajadoras. En este sentido, la obligación de la empresa de garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras, la prevención y detección de conductas que puedan ser constitutivas de acoso en el entorno laboral, y la



necesidad de establecer un procedimiento interno de actuación en los casos de acoso, se materializan en la redacción de un Protocolo de prevención del acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo en el seno de la empresa. La firma de este Protocolo es una muestra de ese compromiso, que asume la Dirección de la Empresa y de la Representación legal de los Trabajadores.

Este Protocolo de prevención incluye un procedimiento de actuación ante aquellas denuncias que se eleven en materia de acoso, así como las medidas disciplinarias previstas en función de la gravedad o reiteración de los hechos.

Disposición Adicional Quinta. – Medidas planificadas LGTBI.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5 del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI, se ha constituido entre las partes negociadoras del presente convenio la comisión negociadora que debe abordar el análisis y la determinación de las medidas planificadas aplicables en la empresa. Transcurridos los plazos de negociación y acuerdo previstos en el citado precepto, y no habiendo sido posible concluir la negociación de ese aspecto en el presente convenio, se aplicarán en la empresa el conjunto de medidas establecidas en el citado Real Decreto, la cuales se continuarán aplicando hasta que entren en vigor las que posteriormente puedan acordarse mediante acuerdo específico.

Disposición Adicional Sexta. - Protocolo de conductas adictivas.

El Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías para la provincia de Valencia determina entre sus anexos el denominado «protocolo de conductas adictivas», aplicable a las empresas y trabajadores del sector. Con objeto de dar pleno conocimiento del mismo y de su eficacia en el ámbito de la empresa, dicho protocolo se reproduce en el texto de este convenio como Anexo II, conscientes las partes negociadoras de la importancia de la materia en el marco de la prevención de riesgos laborales y, en general, de la evitación de accidentes y sus graves consecuencias.



ANEXO I:
**PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DEL ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL Y ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO DE LA EMPRESA GRÚAS JORDÁN, S.L.**

ÍNDICE.

1. Motivación.
2. Objetivos.
3. Ámbito de aplicación.
4. Declaración de principios.
5. Contenido y definiciones.
6. Protocolo de actuación.
 - 6.1 Principios Generales.
 - 6.2 Derechos y obligaciones de la dirección, la representación legal de los trabajadores y las personas trabajadoras de la empresa.
 - 6.3 Procedimiento:
 - A) Denuncia:
 - B) Actuación preliminar:
 - C) Investigación y procedimiento:
 - D) Conclusión del procedimiento:
 - E) Medidas disciplinarias:
 - 6.4 Archivo y seguimiento.
 - 6.5 Formulario de denuncia interna.



1. MOTIVACIÓN.

La empresa GRÚAS JORDÁN, S.L. manifiesta su compromiso por alcanzar espacios de trabajo seguros, unas relaciones laborales basadas en la libertad y el respeto entre las personas y por consiguiente libres de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Asimismo, manifiesta el compromiso de tolerancia cero ante el acoso y una desaprobación clara y rotunda de conductas y actitudes ofensivas, discriminatorias y/o abusivas. Es por ello que se ha elaborado este Protocolo.

Este Protocolo prevé las dos dimensiones estratégicas fundamentales para conseguirlo: la prevención y la actuación frente a situaciones de acoso.

Para su implementación es necesaria la implicación de todas las personas trabajadoras en la empresa, de manera colectiva e individual, y cada una desde la responsabilidad y papel que ocupa y que se desarrolla en el epígrafe 6.2 de «Derechos y obligaciones de la dirección, Representación Legal de los Trabajadores y de las personas trabajadoras de la empresa».

El presente protocolo ha sido elaborado y acordado por las partes negociadoras del convenio colectivo de empresa y tendrá eficacia durante la vigencia mismo, sin perjuicio de que sea incluido como parte inseparable en el Plan de Igualdad al que se remite la Disposición adicional quinta del presente convenio. La empresa dará la necesaria difusión al mismo entre las personas trabajadoras que componen su plantilla.

Todas partes negociadoras del presente convenio colectivo son conscientes de la importancia de prevenir las conductas constitutivas de acoso en todas sus vertientes, y determinan como objetivo prioritario trabajar para evitar tales situaciones, avanzando hacia un marco general de condiciones laborales respetuosas con la dignidad personal de las personas trabajadoras.

En ese sentido, el presente protocolo constituye un compromiso en orden a la información, prevención, mediación y supresión de conductas en materia de acoso en el trabajo, así como del establecimiento de un procedimiento interno, con las necesarias garantías de presunción de inocencia y confidencialidad, con el fin de canalizar las quejas que puedan producirse y propiciar su solución.

La firma de este protocolo es una muestra de ese compromiso, que asume la Dirección de la Empresa y de la Representación legal de los Trabajadores.

2. OBJETIVOS

El objeto de este protocolo es recopilar las recomendaciones básicas para la prevención de situaciones de acoso en cualquiera de sus modalidades en la empresa, establecer las pautas de actuación en el caso de sospecha del mismo, y servir como marco de referencia o consulta sobre la materia.

Los objetivos del presente Protocolo son:

1. Informar, formar y sensibilizar a todo el personal en materia de acoso laboral, acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Disponer del procedimiento de intervención y de acompañamiento con el fin de atender y resolver las situaciones de acoso, acoso sexual o acoso por razón de sexo con la máxima celeridad y dentro de los plazos que establece el Protocolo.
3. Velar por un entorno laboral donde las mujeres y los hombres respeten mutuamente su integridad y dignidad.
4. Establecer las medidas preventivas necesarias con el fin de evitar que se produzcan situaciones de acoso.
5. Garantizar los derechos de trato justo y la confidencialidad de las personas afectadas.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Protocolo se aplica a todas las situaciones derivadas de cualquier actividad que tenga lugar en el entorno laboral de GRÚAS JORDÁN, S.L.



Es de aplicación a todas las personas trabajadoras y también se aplica a cualquier persona que, aunque bajo la dependencia de un tercero, lleve a cabo actividades o preste servicios en GRÚAS JORDÁN, S.L.

4. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

El presente protocolo está elaborado en base a los siguientes principios:

- Toda persona tiene derecho a recibir un trato correcto, respetuoso y digno, y a que se respete su intimidad y su integridad física y moral, no pudiendo estar sometida bajo ninguna circunstancia, ya sea por nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, incluida su condición laboral, a tratos degradantes, humillantes u ofensivos.
- Las personas trabajadoras de la empresa tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, al que se asocia un correlativo deber de protección mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo, incluidos los derivados de conductas de acoso.
- Considerando el acoso como riesgo emergente en el ámbito laboral, la empresa se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente, en su caso, a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas.
- La empresa velará 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 la aparición de conductas de acoso en relación con el personal que presta sus servicios.
- Los trabajadores que se consideren objeto de conductas de acoso tienen derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que les correspondan, a plantear una queja que sea dilucidada informalmente o en el procedimiento previsto al efecto, con participación de los representantes de los trabajadores y de la empresa.
- La empresa reconoce la importancia de desarrollar acciones formativas e informativas que ayuden a prevenir conductas de acoso y permitan garantizar un entorno de trabajo saludable, libre de este tipo de conductas.
- El Departamento de Recursos Humanos se configura como elemento de información y asesoramiento dentro del ámbito de sus funciones en la materia.

5. CONTENIDO Y DEFINICIONES

ACOSO: El término acoso alcanza toda conducta, declaración o solicitud que, realizada con una cierta reiteración y de modo sistemático, pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta o intimidatoria, siempre que se produzca en el lugar de trabajo o con ocasión de éste y que implique el insulto, menosprecio, humillación, discriminación o coacción de la persona protegida en el ámbito psicológico, sexual y/o ideológico, pudiendo llegar a lesionar su integridad a través de la degradación de las condiciones de trabajo, cualquiera que sea el motivo que lleve a la realización de esa conducta.

ACOSO LABORAL: La expresión acoso laboral hace referencia a lo que en términos algo más concretos se conoce como «acoso moral o psicológico en el trabajo» –en su terminología inglesa, *mobbing*.

Conforme al ordenamiento jurídico vigente, se considera como acoso psicológico o moral *«la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos–, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, pero no responde a las necesidades de organización del mismo; suponiendo tanto un atentado a la dignidad de la persona, como un riesgo para su salud»*.

El acoso en el ámbito laboral incluye las manifestaciones que se enumeran a continuación, si bien estas no constituyen una lista cerrada, siendo por tanto posible la inclusión de supuestos no expresamente definidos en la misma:



- a) Medidas destinadas a aislar de la actividad profesional a un trabajador con ataques a su rendimiento, manipulación de su reputación y vaciamiento de funciones.
- b) Abuso de poder, con fijación de objetivos inalcanzables o asignación de tareas imposibles, control desmedido del rendimiento y denegación injustificada del acceso a periodos de licencia y actividades de formación.
- c) Contacto físico deliberado y no solicitado, comentarios, gestos o insinuaciones de comportamiento que tenga como causa o como objetivo: Discriminación, el abuso carácter sexual no consentidos, solicitud de favores sexuales, y cualquier otro o la humillación del trabajador por razón de su sexo.
- d) Acciones destinadas a discriminar, aislar o desacreditar a una persona por razón de su adscripción ideológica, política o sindical, manipulando su reputación u obstaculizando su actividad laboral en la empresa.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece en su NTP-476 una relación de conductas de hostigamiento psicológico en el trabajo, señalando que es habitual que un individuo que padece esta situación de acoso sea objeto, al mismo tiempo, de varios de los tipos de hostigamiento descritos por parte de su/s hostigador/es:

Ataques a la víctima con medidas organizacionales:

- El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar.
- Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros.
- Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada.
- Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia.
- Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva.
- Cuestionar las decisiones de una persona.
- No asignar tareas a una persona.
- Asignar tareas sin sentido.
- Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades.
- Asignar tareas degradantes.
- Ataques a las relaciones sociales de la víctima con aislamiento social:
- Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos.
- Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella.
- No dirigir la palabra a una persona.
- Tratar a una persona como si no existiera.

Ataques a la vida privada de la víctima:

- Críticas permanentes a la vida privada de una persona.
- Terror telefónico.
- Hacer parecer estúpida a una persona.
- Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos.
- Mofarse de las discapacidades de una persona.
- Imitar los gestos, voces... de una persona.
- Mofarse de la vida privada de una persona.

Violencia física:

- Ofertas sexuales, violencia sexual.



Amenazas de violencia física.

Uso de violencia menor.

Maltrato físico.

Ataques a las actitudes de la víctima:

Ataques a las actitudes y creencias políticas.

Ataques a las actitudes y creencias religiosas.

Mofarse de la nacionalidad de la víctima.

Agresiones verbales:

Gritar o insultar.

Críticas permanentes del trabajo de la persona.

Amenazas verbales.

Rumores:

Hablar mal de la persona a su espalda.

Difusión de rumores.

ACOSO SEXUAL: Constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se considera que los comportamientos siguientes pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso sexual:

- Difundir rumores, preguntar o explicar detalles sobre la vida sexual y las preferencias sexuales de una persona.
- Hacer comentarios o bromas sexuales obscenas.
- Hacer comentarios groseros sobre el cuerpo o la apariencia física.
- Presionar para concretar citas comprometidas o para participar en actividades lúdicas no deseadas.
- Hacer demandas de favores sexuales.
- Hacer miradas lascivas al cuerpo.
- Hacer gestos obscenos.
- Hacer uso de gráficos, viñetas, dibujos, fotografías o imágenes de Internet de contenido sexualmente explícito.
- Llamadas telefónicas, cartas, notas o mensajes por correo electrónico, SMS, Whatsapp, u otro medio, de contenido sexual y de carácter ofensivo.
- Hacer un acercamiento físico excesivo.
- Arrinconar; buscar deliberadamente quedarse a solas innecesariamente con una persona.
- Imponer el contacto físico deliberado y no solicitado (pellizcar, tocar, hacer masajes no deseados).
- Forzar a la persona asediada a escoger entre someterse a los requerimientos sexuales o perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo (chantaje sexual). Se habla de chantaje sexual cuando la negativa o la sumisión de una persona a esta conducta se utilizan implícita o explícitamente como fundamento de una decisión que repercuta sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad en el empleo, la promoción profesional o el salario.



- Crear un ambiente intimidatorio, hostil u ofensivo a través de comentarios de naturaleza sexual, bromas, etcétera, con insistencia y repetición (acoso ambiental).
- Invitaciones impúdicas o comprometedoras y/o petición de favores sexuales, cuando se asocian a las mismas, de manera directa, indirecta o por medio de insinuaciones, una mejora de las condiciones de trabajo, la estabilidad en el empleo o la afectación de la carrera profesional.
- Toda agresión sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga como causa u objetivo la discriminación, el abuso, la vejación o humillación del trabajador@ por razón de su condición sexual.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: todo comportamiento continuo y sistemático realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, así como cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre hombres y mujeres.

Al igual que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo se puede producir entre compañeros o compañeras (acoso horizontal) o entre mando y subordinado/a (acoso vertical).

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente ni limitador, se consideran comportamientos susceptibles de ser acoso por razón de sexo, entre otros:

- Decir insultos basados en el sexo y/o la orientación sexual de la persona trabajadora.
- Tener conductas discriminatorias por razón de sexo.
- Utilizar formas ofensivas de dirigirse a la persona.
- Ridiculizar, despreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de una persona por razón de sexo.
- Utilizar humor sexista.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones de una persona por razón de sexo.
- Hacer chantaje sexual por razón de sexo.
- Ejercer acoso ambiental por razón de sexo.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN

6.1 PRINCIPIOS GENERALES

Con independencia de las actuaciones legales que la víctima pueda interponer al respecto ante cualquier instancia administrativa o judicial, el procedimiento de actuación interno en GRÚAS JORDÁN, S.L. se basará en los siguientes principios generales:

- Tanto la presunta la víctima como los posibles testigos pueden iniciar el procedimiento que se describe a continuación cuando se produzca una situación de acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo, tanto si la persona acosadora es un compañero o un superior, como personal contratado mediante un contrato de puesta a disposición.
- El procedimiento ha de ser ágil y rápido, debe otorgar credibilidad y tiene que proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.
- Se debe garantizar la confidencialidad de todas las actuaciones seguidas en el esclarecimiento de los hechos o actitudes denunciadas, con independencia del resultado del procedimiento. En consecuencia, todos los participantes en el mismo están obligados a guardar absoluta confidencialidad y secreto sobre las circunstancias y hechos que a través de aquél conozcan. En caso de inobservancia de dicha confidencialidad, podrán aplicarse medidas disciplinarias, de acuerdo con el Régimen Disciplinario aplicable.
- Se procurará la protección de la víctima durante su tramitación, tanto para preservar su seguridad y salud como para evitar de inmediato que la presunta situación de acoso se mantenga, tomando al



efecto las medidas cautelares necesarias en función de las circunstancias personales y laborales que concurren. Estas medidas pueden consistir en: cambio de puesto de trabajo, reordenación de la jornada, permiso retribuido, etc. Dichas medidas de protección se mantendrán en el caso de existir un procedimiento judicial abierto por la misma causa. Estas medidas no han de suponer en ningún caso un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de la persona asediada, y han de ser aceptadas por esta.

- Se garantizará la protección de las personas ante posibles represalias por haber presentado denuncias, o haber prestado testimonio en el procedimiento.
- En los expedientes personales de la empresa solo se deben incorporar los resultados de las denuncias investigadas y probadas.
- Todas las personas implicadas como parte (denunciada o denunciante) tienen derecho a la información sobre el procedimiento, los derechos y deberes, sobre qué fase se está desarrollando, y según la característica, de la participación, del resultado de las fases.
- Se garantiza la audiencia imparcial y un tratamiento justo a todas las personas implicadas.
- Las personas que perciben una situación de acoso con efectos sobre la salud pueden solicitar la atención, orientación e informe médico de vigilancia de la salud a través del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.
- Todas las personas que intervengan en el procedimiento actúan de buena fe en la investigación de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- Son partes intervinientes en el procedimiento: la víctima, el o los denunciantes cuando no sean la propia víctima, los jefes y/o compañeros de la víctima cuando sean llamados a prestar testimonio, la representación de los trabajadores, y el Instructor del procedimiento, que será el Director/a de RR.HH.
- Todas las personas que sean citadas en el transcurso del procedimiento tienen el deber de colaborar e implicarse en la resolución del mismo en aras a lograr su resolución.

6.2 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA DIRECCIÓN, LA REPRESENTACIÓN LEGAL DE LOS TRABAJADORES Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS

Obligaciones por parte de la empresa

1. Garantizar el derecho de las personas trabajadoras en la relación laboral:
 - a no ser discriminadas sexualmente o por razón de sexo,
 - a la integridad física o psíquica y a una adecuada política de seguridad e higiene, y
 - al respeto a su intimidad y a la consideración debida a su dignidad.
2. Promover un contexto y entorno laboral que evite el acoso, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
3. Arbitrar procedimientos específicos para la prevención de acoso.
4. Cursar las denuncias o reclamaciones que puedan formular las víctimas o los testigos de los actos de acoso.

Participación de la representación legal de las personas trabajadoras

1. Obligación de la representación legal de las personas trabajadoras de contribuir a prevenir el acoso de toda índole en el seno de la empresa.
2. Participar en la elaboración del plan de prevención del acoso.
3. Contribuir en la prevención de todo tipo de acoso mediante la sensibilización de las personas trabajadoras.



4. Informar a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de los que tuvieran conocimiento.
5. Participar en la comisión de investigación de todas las denuncias motivadas por una acto de acoso laboral, acoso sexual o acoso por razón de sexo.

Personas trabajadoras: derechos y obligaciones

1. Derechos: tienen derecho a un entorno de trabajo saludable y a no sufrir acoso.
2. Obligaciones: todo el mundo tiene la obligación de tratar con respeto a las personas cuando se active una denuncia y de cooperar en la investigación de una posible denuncia de acoso.

6.3 PROCEDIMIENTO

A) DENUNCIA:

Las personas que consideren que están siendo objeto de acoso se dirigirán a la Representación Legal de los Trabajadores y/o a la representación de la empresa a este efecto, constituida por la Dirección del departamento de Recursos Humanos, para así poner en conocimiento de estas representaciones los hechos y demás datos relevantes necesarios para el análisis de la situación y la incoación del expediente. No obstante, la denuncia podrá ser iniciada por un testigo de los hechos.

La representación que tenga primera noticia de la situación ofrecerá, asesorando en su cumplimentación, a la persona denunciante, el **formulario de denuncia interna que se anexa al presente protocolo**.

Cualquiera de las dos representaciones pondrá en conocimiento a la otra representación, tan pronto sea posible, los hechos y demás datos, así como el formulario cumplimentado y firmado, para el caso de que la denuncia solo se haya dirigido a una de ellas. Cualquiera de las dos representaciones podrá instar la constitución de la comisión de investigación, si así lo estimara necesario a la vista de los hechos denunciados, en cuyo caso la comisión se constituirá inexcusablemente, siendo conformada por un miembro de cada una de dichas representaciones.

En el momento de recibir la denuncia, la Dirección de Recursos Humanos dará traslado al/la administrador/a de la empresa, determinando, en su caso, la medida cautelar preventiva que pueda ser perentoria o urgente.

Con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establecen los siguientes procedimientos de actuación.

B) ACTUACIÓN PRELIMINAR:

a) La Comisión de investigación formulará, en un plazo máximo de dos días laborables, sus conclusiones iniciales sobre la incoación o negación del expediente, a la vista de las cuales la Dirección de Recursos Humanos comunicará también por escrito a la persona trabajadora denunciante en un plazo de la misma duración, la incoación o negación del expediente, así como los detalles, medidas cautelares, en su caso, y plazos de instrucción estimados. En caso de discrepancia en cuanto a la incoación o negación del expediente, en el seno de la Comisión de investigación, el/la administrador/a de la empresa deberá tomar la decisión que considere adecuada al caso.

b) Las conclusiones iniciales de la Comisión deberán indicar al menos los siguientes extremos:

- Si se trata de causa puntual (conflicto laboral), o bien continuada y reiterada (acoso).
- Si la conducta denunciada se considera degradante o de ataque, independientemente de la percepción o voluntad del actor.
- Si se conoce o presume la causa u origen de la misma.
- Si se conoce o presume el objeto o finalidad de la causa.
- La calificación del expediente si considera la existencia indiciaria de un posible caso de acoso, clasificándolo como de acoso laboral o de acoso sexual, con breve motivación. En este caso, indicará si considera necesaria algún tipo de medida cautelar no dispuesta en el momento de la denuncia por parte de la Dirección de Recursos Humanos.



- La motivación relativa a la negación de la existencia de un caso de acoso.

C) INVESTIGACIÓN Y PROCEDIMIENTO:

Una vez incoado expediente de acoso laboral o sexual, la Dirección del Departamento de Recursos Humanos comunicará al inmediato superior de ambos trabajadores tanto la incoación del expediente como las medidas cautelares precisas, exigiendo la pertinente prudencia y confidencialidad.

En un plazo máximo de 15 días naturales desde la comunicación de la denuncia, la Comisión de investigación remitirá el informe de conclusiones a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos. Durante la instrucción del expediente se tratará de recabar las pruebas que resulten necesarias, pudiendo practicarse entrevistas con las personas involucradas o posibles testigos, siempre bajo principios de pertinencia, prudencia y proporcionalidad.

El informe será motivado, debiendo contener las siguientes consideraciones:

- Resumen de las diligencias realizadas.
- Resumen de los argumentos planteados por cada una de las partes implicadas.
- Propuestas razonadas en cuanto a fondo y soluciones.
- Si no se alcanzase en el plazo de referencia una propuesta, o se conociese esta antes de la expiración del plazo, se comunicará igualmente a la Dirección del Departamento de Recursos Humanos con necesaria justificación.

D) CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO:

Respecto a la denuncia planteada, la Dirección de Recursos Humanos, en base a las conclusiones del informe de la Comisión de investigación, emitirá en un plazo de 2 días laborables dictamen resolutivo, que contenga la solución definitiva, con determinación de las acciones que se estimen necesarias para evitar y/o prevenir la situación, así como de las sanciones disciplinarias que procedan.

Con carácter general, el proceso deberá finalizar en un plazo máximo de veinte días desde la presentación de la denuncia. La Dirección de Recursos Humanos elaborará un informe final sobre el supuesto de acoso investigado, en que indicará las conclusiones alcanzadas, las circunstancias agravantes o atenuantes observadas y procederá, en su caso, a proponer o a adoptar las medidas disciplinarias oportunas.

A estos efectos, se tendrá en cuenta que constituye un factor de agravación de la conducta el hecho de que la situación de acoso se produzca por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada.

Si en el transcurso del procedimiento y/o al término del mismo, la víctima, tras verificarse el acoso sufrido, precisase ayuda psicológica, la misma será ofrecida por parte de la empresa.

E) MEDIDAS DISCIPLINARIAS:

Si el procedimiento concluye con la determinación de que los hechos analizados pudieran ser constitutivos de **falta laboral muy grave**, conforme a lo dispuesto en el artículo correspondiente del Convenio de aplicación, se procederá a la apertura de un expediente disciplinario, comunicándose a su conclusión la sanción disciplinaria que proceda de las previstas en el Régimen Disciplinario aplicable, en función de la gravedad de los hechos y de su reiteración, pudiendo comprender el despido.

En caso de resolución del expediente con sanción que no conlleve el despido de la persona acosadora, la empresa tomará las medidas oportunas para que el agresor y la víctima no convivan en el mismo ámbito laboral una vez la persona agresora se reincorpore tras el cumplimiento de la sanción impuesta, dando la prioridad a la víctima sobre un posible cambio voluntario de puesto, que en ningún caso podrá suponer menoscabo o mejora de sus condiciones laborales.

Si el resultado del expediente es de sobreseimiento, pero con expresa declaración sobre la buena fe de la denuncia, la empresa estudiará a petición de las partes afectadas la medida laboral adecuada, sin que la misma pueda suponer, en ningún caso, un detrimento en las condiciones laborales.



Se garantizará que en el ámbito de la empresa no existirán consecuencias sobre las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en la investigación de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo ya sea sobre sí mismos o frente a terceros.

Tras la incorporación al trabajo del agresor una vez cumplido el período de sanción, si persiste en su comportamiento y se produce una nueva denuncia por parte de la misma víctima u otra diferente, de confirmarse los hechos tras la nueva investigación, en aplicación del Régimen Disciplinario, se sancionará con el despido.

Por otro lado, las denuncias, alegaciones o declaraciones de terceros, que se demuestren fehacientemente como falsas, intencionadamente no honestas o dolosas, o con la intención de perjudicar al denunciado o a la empresa, podrán ser constitutivas de actuación disciplinaria, sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

Si se advirtieran indicios de falta o delito en cualquier momento del proceso, la Dirección de Recursos Humanos deberá ponerlo en **conocimiento de las Autoridades competentes**.

6.4 ARCHIVO Y SEGUIMIENTO

Todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de una denuncia de acoso, serán consideradas como confidenciales, evitándose la utilización de medios que puedan propiciar el conocimiento directo o indirecto de terceros ajenos al procedimiento. El archivo de las actuaciones será custodiado por el Departamento de RR.HH.

La Comisión de Igualdad será informada a través del Departamento de RR.HH., periódicamente y con ocasión de las reuniones ordinarias que celebre, de la tramitación, en su caso, de procedimientos derivados de denuncias de acoso, las conclusiones del informe final del procedimiento, y las medidas adoptadas, preservando en todo caso la intimidad de las víctimas y de quienes hayan incurrido en acoso.

La Dirección de RRHH deberá comprobar el grado de cumplimiento de las recomendaciones realizadas en los informes de conclusiones y supervisará la evolución del trabajador o trabajadora afectado/a, tanto en lo que se refiere a los posibles daños sobre su salud como a la adecuación de las medidas organizativas correctoras que se hubiesen adoptado.

6.5 FORMULARIO DE DENUNCIA INTERNA

Véase página siguiente.



**FORMULARIO DE DENUNCIA POR ACOSO LABORAL, ACOSO SEXUAL O ACOSO
POR RAZÓN DE SEXO:**

Este documento deberá ser entregado a: Departamento RR.HH. / RLT.

SOLICITANTE:				
<input type="checkbox"/>	Persona afectada	Departamento de la persona afectada:		
<input type="checkbox"/>	Representantes de la plantilla			
<input type="checkbox"/>	Recursos Humanos	Otros:		
<input type="checkbox"/>	Testigo			
TIPO ACOSO:				
<input type="checkbox"/>	Acoso laboral			
<input type="checkbox"/>	Acoso sexual			
<input type="checkbox"/>	Acoso por razón de sexo			
<input type="checkbox"/>	Otras discriminaciones (especificar):			
DATOS DE LA PERSONA AFECTADA:				
Nombre y apellidos:				
NIF:		Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Puesto de trabajo:				
Centro de trabajo:		Departamento:		
Tipo de contrato:		Teléfono contacto:		
DATOS DE LA PERSONA AGRESORA:				
Nombre y apellidos:				
NIF:		Sexo:	<input type="checkbox"/> Hombre	<input type="checkbox"/> Mujer
Relación con la persona afectada:				
Centro de trabajo:		Departamento:		
DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:				
TESTIGOS (En el caso de testigos, indique sus nombres y apellidos)				
SOLICITUD:				
<input type="checkbox"/> Solicito el inicio del protocolo de actuación frente al acoso laboral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.				
Localidad y fecha:		Firma de la persona interesada:	Firma de la persona que recibe el documento:	



ANEXO II:
PROTOCOLO DE CONDUCTAS ADICTIVAS

ÍNDICE.

1. Objeto.
2. Criterios de Aplicación.
3. Práctica de las Pruebas.
4. Procedimiento de las Pruebas de consumo de alcohol.
5. Procedimiento de las Pruebas de consumo de drogas.
6. Marco de Tratamiento específico.

1. OBJETO

Con el objeto de garantizar la seguridad de los empleados y de los usuarios del transporte, y con base en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la Empresa podrá efectuar pruebas al personal de conducción destinadas a vigilar el consumo de Alcohol y de drogas, siguiendo los criterios de este protocolo.

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que el estado de salud de los conductores no constituye un peligro para su propia salud y la de los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, y no supera los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento. Así como establecer medidas que faciliten su rehabilitación. Tal y como establece el artículo 22 de la LPRL, los datos relativos a la vigilancia de la salud de los trabajadores no podrán ser usados con fines discriminatorios ni en perjuicio del trabajador.

2. CRITERIOS DE APLICACIÓN

1. Cada Empresa podrá efectuar como máximo dos procesos de controles cada año de duración máxima cada uno de dos meses. En cada proceso se podrá hacer control de consumo de alcohol o de drogas, o de ambos.

2. La Empresa deberá preavisar por escrito y con acuse de recibo como mínimo con 15 días naturales a la Representación de los Trabajadores de su intención de llevar a cabo el control y los posibles concretos meses en que se llevaran a cabo debiendo ser dos meses consecutivos en cada proceso. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa por escrito y con acuse de recibo a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo.

Dentro de esos dos meses los controles deberán desarrollarse como máximo en dos días naturales consecutivos, y la Empresa no tendrá que preavisar las fechas concretas dentro de esos dos meses en que se llevaran a cabo. Una vez preavisado el proceso, la Empresa no tendrá la obligación de realizar efectivamente el control, si bien el mismo se descontará de los 2 procesos anuales máximos posibles.

3. El número de empleados de la Empresa a que como máximo se realizará control en cada uno de los tres procesos será del 15% de la plantilla. No se podrá realizar el control más de dos veces a un mismo empleado en un año. En Empresas de menos de 7 trabajadores podrá haber como máximo al año un solo proceso de dos meses y se podrá realizar como máximo a 2 conductores siguiendo lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Se procurará crear las menores molestias a los empleados, evitando, en todo caso, realizar las pruebas en lugares que no reúnan las mínimas condiciones higiénicas.

5. Los criterios objetivos para seleccionar a la parte de la plantilla susceptible de realizar las pruebas de droga y alcohol, vendrán determinados por el servicio de prevención, atendiendo a los mayores niveles de riesgos tanto individuales como colectivos, para su seguridad y el resto de trabajadores.



3. PRÁCTICA DE LAS PRUEBAS

En la realización de las pruebas estarán presentes:

1. Personal designado por la Dirección de la empresa para la realización del control. La persona o personas designadas por la Empresa (personal propio o ajeno), contarán con la capacitación necesaria en relación al uso de los equipos y al procedimiento para efectuar los controles.
2. Empleado o empleados objeto de realización de las pruebas.
3. Un Representante de los Trabajadores. A tales efectos, la Empresa comunicará con la antelación imprescindible a la Representación de los Trabajadores la realización de las pruebas. En el supuesto de que la Representación de los Trabajadores decline su presencia o la necesidad de estar presente, el procedimiento se desarrollará según lo descrito en el presente artículo, siendo válido su desarrollo. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo
4. Un profesional sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

4. PROCEDIMIENTO DE LAS PRUEBAS DE CONSUMO DE ALCOHOL

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

1. Se efectuará una primera prueba de control de espirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio durante ese día, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.
4. Tal y como establece el artículo 22 de la LPRL, solo tendrá acceso al resultado de la prueba el personal médico y el propio trabajador. Comunicándose a la empresa si del resultado de la prueba se deriva, o no, que el trabajador sea relevado. De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la correspondiente acta.

5. PROCEDIMIENTO DE LAS PRUEBAS DE CONSUMO DE DROGAS

El procedimiento para la realización de las pruebas de manera tipo será como se describe:

La empresa podrá realizar pruebas de detección de consumo de drogas. Consisten en la determinación de drogas en saliva mediante el aparato homologado “Dräger Drug Test 5000”, cuya verificación oficial está vigente. Estará a disposición de los trabajadores de la empresa o de sus representantes legales el registro de la verificación del equipo con el que se han realizado las pruebas.

Como ya se ha anticipado, cuando se realicen las pruebas hay que cumplimentar la hoja, o modelo, establecido al respecto por la empresa, relacionando todos los trabajadores que se someten a las mismas e incluyendo en número correlativo de la prueba que marca el equipo al inicio y la final de los controles. Estas hojas estarán a disposición de los representantes de los trabajadores siempre que lo soliciten.

Los pasos a seguir para realizar la mencionada prueba son los siguientes:

En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y se entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando una muestra de saliva.



Tan pronto como se haya recogido suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el cassette de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba. Ésta, que estará observando todo el proceso, coloca el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en pantalla en unos minutos. El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiacepinas y cannabis.

HISTORIA & DESARROLLO

DROGAS Y MEDICINAS-----EFECTOS EN SNC

ESTIMULANTES:

- .- Cocaína
- .- Anfetamina
- .- Metanfetamina: MDMA (Extasis“, „Adam“), MDE („Eve“)

SEDANTES:

- .- Opiáceos y Opioides:Heroína, Codeína, DHC, Metadona
- .-Benzodiazepinas: Rohypnol®(Flunitrazepam), Valium®(Diazepam)
- .- Cannabis: Hachis, Marihuana

ALUCINOGENOS:

- .- LSD, Psilocybine, Mescalina, fenciclidina (PCP)

CONCENTRACION DE VALORES LIMITES(CUT-OFF) DEL DRAGER DRUG TEST 5000

DROGA CALIBRADOR	NG/ML
COC COCAINA COCAINA	20
OPI OPIACEOS MORFINA	20
BENZO BENZODIACEPINA DIACEPAM	15
THC DELTA9 TETRAHIDRO-CANABITOL DELTA-9-THC 5 AMF ANFETAMINA D-ANFETAMINA	60
MAMF METANFETAMINA D-METANFETAMINA	35

(*) Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

La duración en saliva, para las distintas sustancias, es la siguiente:

- Estimulantes (cocaína, anfetaminas, metanfetaminas): de uno a tres días.
- Sedantes/Depresores (opiáceos, heroína, codeína, metadona, Valium, Diazepam): de 1 a 3 días.
- Alucinógenos: (Cannabis, hachís, marihuana, LSD, mescalina): 24 horas.

Las personas que estén bajo tratamiento médico en el momento de la realización de las pruebas, habrán de anunciarlo antes de la realización de las mismas, indicando que tipo de medicamentos están tomando en esos momentos.

Si el resultado de la prueba, estuviera por encima de los límites legalmente establecidos, se recogerá una segunda muestra que será transportada mediante cadena de custodia al laboratorio de Medicina Legal. Los resultados se darán únicamente al personal designado. Las tiras con los resultados de las mediciones deben estar cumplimentadas con todos los datos requeridos, incluyendo el nombre del sometido a las pruebas, y de su firma, así como el del medidor, con también plasmación de su firma.



6. MARCO DE TRATAMIENTO ESPECÍFICO

No obstante, lo establecido en los párrafos anteriores las Empresas reconocen que la drogodependencia o alcoholismo puede ser un problema social. El consumo abusivo y continuado de estas sustancias implica problemas de salud con repercusiones individuales y colectivas, y es desde esta perspectiva, desde la que la Empresa configura el Marco de Tratamiento específico que a continuación se describe de estas situaciones. Para que tal Marco resulte de aplicación a los empleados son requisitos indispensables que:

1. El empleado que sea un consumidor dependiente de drogas o alcohol, lo comunique a la Empresa de forma que exista constancia documental de que efectuó tal comunicación.
2. Que tal comunicación la haya efectuado el empleado con carácter previo a que la Empresa le haya requerido individualmente a efectuar las pruebas que se describen en este Acuerdo o, en su caso, con carácter previo a un requerimiento por los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad a efectuar el tipo de pruebas que se describen en tales apartados.

Una vez efectuada tal comunicación, y para poder beneficiarse del Tratamiento que posteriormente se describe, el empleado deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de alcohol y estupefacientes para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, el empleado no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo entre tres meses y 1 año a elección del trabajador con el objeto durante ese tiempo de someterse a programas de rehabilitación, y que será concedida por la Empresa con reserva de puesto de trabajo y los derechos adquiridos. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en la Comunidad Valenciana de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del período de suspensión del contrato el empleado no solicitara el reingreso, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado en la Empresa. Si solicitara el reingreso con el preaviso indicado se le efectuará un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de consumo para verificación.

En el caso de que el resultado del Reconocimiento fuera negativo, el empleado se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo someterse en el año natural inmediatamente posterior a su incorporación a dos controles en la forma descrita.

