

JUNTA DE ANDALUCIA**Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo. Delegación Territorial en Córdoba**

BOP-A-2026-260

Servicio de Administración Laboral

Expediente: 14/01/0009/2026

Código de Convenio: 14000385011981

Visto el Texto suscrito por la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transportes, Despachos Centrales y Auxiliares, Almacenistas Distribuidores y Operadores Logísticos de la Provincia de Córdoba para los años 2026 y 2027, aprobado el día 9 de enero de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, modificado por el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, esta Autoridad Laboral, sobre la base de las competencias atribuidas en el Real Decreto 4043/1982, de 29 de diciembre, sobre Traspaso de Funciones y Servicios de la Administración del Estado a la Junta de Andalucía en materia de trabajo, la Ley 9/2007, de 22 de octubre, de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA nº 215, de 31 de octubre), el Decreto 226/2020, de 29 de diciembre, por el que se regula la Organización Territorial Provincial de la Administración de la Junta de Andalucía (BOJA Ext. nº 90, de 30 de diciembre), modificado por el Decreto 300/2022, de 30 de agosto (BOJA Ext. nº 29, de 30 de agosto), el artículo 5 del Decreto del Presidente 10/2022, de 25 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, en relación con el artículo 11 del Decreto del Presidente 6/2024, de 29 de julio, sobre Reestructuración de Consejerías, y el Decreto 155/2022, de 9 agosto, por el que se regula la Estructura Orgánica de la Consejería de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo (BOJA Ext. nº 28, de 11 de agosto)

A C U E R D A

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de trabajo, y Planes de Igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Córdoba, 28 de enero de 2026.– La Delegada Territorial de Empleo, Empresa y Trabajo Autónomo en Córdoba, María Dolores Gálvez Páez.

Código Seguro de Verificación (CSV): 3B43 B559 7FE5 2F27 F434 **Fecha Firma:** 06-02-2026 08:02:30
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS DISTRIBUIDORES Y OPERADORES LOGÍSTICOS DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA PARA LOS AÑOS 2026 Y 2027.

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. Ámbito de aplicación

El presente Convenio de ámbito provincial afectará a todas las empresas y trabajadores dedicados a las actividades de servicios regulares y servicios discrecionales de transporte de mercancías por carretera, Operadores de transporte tales como agencias de transporte, transitarios, almacenistas y distribuidores, auxiliares de transporte tales como operadores logísticos, mudanzas y guardamuebles, lavado y engrase de coches, alquiler de coches sin conductor u otros vehículos autopropulsados, y los servicios auxiliares asociados a dichas actividades.

Se aplicará asimismo a todas las empresas de nueva creación durante la vigencia del presente Convenio y a las que residiendo en otro lugar tengan el establecimiento dentro de la provincia, en cuanto al personal adscrito a ellas.

Artículo 2. Vigencia

Con independencia de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, el presente Convenio, entrará en vigor el día 1 de enero de 2026, y tendrá una vigencia de dos años, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2027, prorrogándose tácitamente de año en año, de no mediar denuncia de ninguna de las partes, con al menos tres meses de antelación a la fecha de vencimiento.

Las partes se comprometen a la nueva negociación a partir del momento de la denuncia.

Artículo 3. Garantía personal

Las condiciones pactadas en este Convenio sustituirán, absorberán y compensarán íntegramente todas las que en la actualidad subsisten.

Para aplicar las expresadas absorciones se estimarán las condiciones en conjunto y cómputo anual por categoría y trabajador o trabajadora.

En los casos en que existan condiciones particulares más beneficiosas para el personal que disfruta de ellas, subsistirán como garantía personal.

Artículo 4. Supletoriedad

En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General del Sector y a cuantas modificaciones posteriores de igual o superior rango se produzcan.



Artículo 5. Comisión Paritaria

Para la interpretación de las Cláusulas de este Convenio y, en general, para atender cuantas cuestiones deriven de la aplicación del mismo, se establece una Comisión Paritaria Mixta que constará de dos miembros por cada representación.

Constituirán dicha comisión.

- Por la parte empresarial:

Don Tomás Aranda Rodríguez.

Doña Francisca Lopera Arias.

- Por la parte social:

Don Juan Martínez Beltrán (U.G.T.).

Don José Carlos Alba Niza (CC.OO.)

En caso de que estas personas no puedan asistir se nombrarán suplentes.

Ambas partes de la Comisión Paritaria podrán asistir a las reuniones de la misma, acompañados de los asesores que estimen convenientes. Por la parte empresarial será don Antonio Arroyo Díaz, letrado de CE-CO.

El domicilio de la Comisión se fija en la calle José Dámaso Pepete nº 5 (ATRANSMERCOP).

Artículo 6. Mediación y arbitraje

Agotadas sin acuerdo las actuaciones establecidas, en su caso, en el seno de la Comisión Paritaria, se instarán los procedimientos previstos en el Sistema de Resolución Extrajudicial de Conflictos Colectivos Laborales de Andalucía (S.E.R.C.L.A.) de conformidad en lo dispuesto en el Acuerdo Interprofesional para su constitución y Reglamento de Desarrollo.

Se someterán a las actuaciones del S.E.R.C.L.A los conflictos colectivos de interpretación y aplicación del Convenio colectivo o de otra índole que afecte al personal y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio.

En relación a los conflictos individuales que se susciten en materia de: clasificación profesional, movilidad funcional, trabajos de superior o inferior categoría; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo; traslados y desplazamientos; período de disfrute de vacaciones; licencias, permisos y reducciones de jornada, se someterán igualmente a los procedimientos contemplados en el SERCLA para los conflictos individuales.

Asimismo, si así lo decide la mayoría de las personas integrantes de cada representación; en el caso de que existan discrepancias en el seno de la Comisión Paritaria que impidan la adopción de acuerdos, podrán ser sometidas las mismas a arbitraje. El acuerdo expresará la cuestión concreta que se somete a arbitraje y determinará los nombres de las personas a las que se encomienda tal cometido y el plazo en el que debe-



rán darle cumplimiento, que se contará a partir de la fecha en que reciban el acuerdo y, juntamente con el mismo, los escritos de alegaciones de cada una de las partes.

Artículo 7. Vinculación a la totalidad

Las condiciones pactadas en el presente Convenio Provincial para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera de la Provincia de Córdoba constituyen un todo orgánico e indivisible y han de ser consideradas globalmente.

En consecuencia, si la jurisdicción laboral declarase nulo en su actual redacción alguno de los pactos del mismo, quedaría nulo y sin valor ni efecto en su totalidad este Convenio Colectivo, comprometiéndose ambas partes a renegociarlo de nuevo.

CAPÍTULO II

Organización del trabajo

Artículo 8. Organización del trabajo

La organización del trabajo es facultad y responsabilidad de la Dirección de la empresa, a la que corresponde, en su caso, determinar la persona o personas en quienes delega el ejercicio de dicha facultad, que deberá ajustarse a lo establecido en la ley, en el presente Convenio Provincial y en las normas y pactos que sean de aplicación.

En el ejercicio de sus facultades de organización del trabajo, corresponde a la Dirección de la empresa, con respeto de las competencias que en esta materia tienen atribuidas los órganos de representación del personal en la empresa, implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, adoptar nuevos métodos de ejecución de las mismas, crear o amortizar puestos de trabajo y ordenarlos en función de las necesidades de la empresa en cada momento, determinando la forma de prestación del trabajo en todos sus aspectos.

Artículo 9. Obligaciones generales

Cumplir las órdenes e instrucciones de la dirección de la empresa, en el ejercicio regular de sus facultades directivas es obligación del trabajador o trabajadora, quien deberá ejecutar con interés y diligencia cuantos trabajos se le ordenen dentro del general cometido de su grupo y competencia profesionales.

Entre tales trabajos están incluidas las tareas complementarias que sean indispensables para el correcto desempeño de su cometido principal.



CAPÍTULO III

Del personal

SECCIÓN 1ª. Principios generales

Artículo 10. Generalidades

La clasificación de personal que a continuación se consigna es meramente enunciativa y en ningún caso supone la obligación de que existan puestos de trabajo de todos los grupos profesionales ni de todas las categorías relacionadas, lo que estará en función de las necesidades de cada empresa.

Artículo 11. Movilidad funcional

Sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio Provincial, y con acomodamiento a lo dispuesto en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, éstos están sujetos a la movilidad funcional en el seno de la empresa, de acuerdo a las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y con respeto a la dignidad del trabajador o trabajadora.

La movilidad funcional para la realización de funciones, tanto superiores como inferiores, no correspondientes al grupo profesional sólo será posible si existen, además, razones técnicas u organizativas que la justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención. El empresario deberá comunicar su decisión y las razones de ésta a los representantes de los trabajadores/as.

En el caso de encomienda de funciones superiores a las del grupo profesional por un período superior a seis meses durante un año u ocho durante dos años, el trabajador o trabajadora podrá reclamar el ascenso, si a ello no obsta lo dispuesto en Convenio colectivo o, en todo caso, la cobertura de la vacante correspondiente a las funciones por él realizadas conforme a las reglas en materia de ascensos aplicables en la empresa, sin perjuicio de reclamar la diferencia salarial correspondiente. Estas acciones serán acumulables. Contra la negativa de la empresa, y previo informe del comité o, en su caso, de los delegados de personal, el trabajador o trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social. Mediante la negociación colectiva se podrán establecer períodos distintos de los expresados en este artículo a efectos de reclamar la cobertura de vacantes.

El trabajador o trabajadora tendrá derecho a la retribución correspondiente a las funciones que efectivamente realice, salvo en los casos de encomienda de funciones inferiores, en los que mantendrá la retribución de origen. No cabrá invocar las causas de despido objetivo de ineptitud sobrevenida o de falta de adaptación en los supuestos de realización de funciones distintas de las habituales como consecuencia de la movilidad funcional.

El cambio de funciones distintas de las pactadas no incluido en los supuestos previstos en este artículo requerirá el acuerdo de las partes o, en su defecto, el sometimiento a las reglas previstas para las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.



SECCIÓN 2^a. Clasificación general

Artículo 12. Grupos profesionales

El personal que preste sus servicios en las empresas incluidas en el ámbito de aplicación de este Convenio Provincial se clasificará en alguno de los siguientes grupos profesionales.

Grupo I.

Personal Superior y Técnico.

Grupo II. Personal de Administración.

Grupo III. Personal de Movimiento.

Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares.

Artículo 13. Grupo I. Personal Superior y Técnico

Se entiende por tal la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización.

No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

Este Grupo I está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos son los que, con carácter indicativo, igualmente se consignan.

13.1. *Director/Directora de Área o Departamento.*

Es la persona que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos en que la misma se estructura, dependiendo directamente de la Dirección General de la empresa.

13.2. *Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.*

Es la persona que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal o centro de trabajo de importancia de la empresa.

Salvo pacto expreso en contrario, quienes sean nombrados para ocupar puestos de trabajo de las categorías 14.1 y 14.2 precedentes, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado el período de prueba como tales; si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a esos cargos, el período de prueba en estos puestos de trabajo se reducirá a la mitad.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que haya sido removido,



si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y los de puesto de trabajo serán en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

13.3. Jefe/Jefa de Servicio.

Es la persona que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

13.4. Titulado/Titulada de Grado Superior.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título de Doctor/Directora, Licenciado/Licenciada o Ingeniero/Ingeniera en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

13.5. Titulado/Titulada de Grado Medio.

Es la persona que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

13.6. Jefe/Jefa de Sección.

Es la persona que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuren, así como está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/Directora o Delegado/Delegada de la misma, si lo hubiera.

13.7. Jefe/Jefa de negociado.

Es la persona que, al frente de un grupo de empleados y empleadas, dependiendo o no de un Jefe/Jefa de Sección, dirige la labor de su Negociado sin perjuicio de su participación personal en el trabajo, respondiendo de la correcta ejecución de los trabajos del personal a sus órdenes. Quedan clasificados en esta categoría profesional quienes desempeñen el puesto de Analistas de Sistemas Informáticos.

13.8. Jefe/Jefa de Tráfico de Primera.

Es la persona que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores pueden actuar de Jefes/Jefas de los centros de trabajo en que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

13.9. Jefe/Jefa de Tráfico de Segunda.

Es la persona que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de hasta cincuenta vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/Jefa de Trafico de superior categoría, en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/Jefa de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.



13.10. *Encargado/Encargada General de Agencias de Transporte y de Almacenistas-Distribuidores.*

Es la persona que, con mando directo sobre el personal, le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados y subordinadas la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen: Debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomienda la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

Tanto el personal de esta categoría profesional como el de la categoría de Jefe/Jefa de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal.

13.11. *Inspector/Inspectora, Visitador/Visitadora de Empresas de Mudanzas.*

Es la persona que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar el servicio e inspeccionar en su día la ejecución del mismo, dando cuenta a sus jefes/jefas de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estimen oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes o incidencias de cualquier tipo.

13.12. *Jefe/Jefa de Taller.*

Esta categoría profesional incluye a las personas que, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de cincuenta operarios y operarias en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores y trabajadoras, pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios y operarias.

13.13. *Contramaestre o Encargado/Encargada.*

Comprende esta categoría a aquellas personas que, con conocimientos teórico-prácticos, ejercen el mando directo sobre un grupo o sección de veinticinco operarios y operarias en talleres que tengan entre veinticinco y cincuenta trabajadores y trabajadoras; pueden desempeñar la jefatura en talleres de no más de quince operarios y operaria

Artículo 14. Grupo II. Personal de Administración

Pertenecen a este grupo profesional todo el personal que en las distintas dependencias o servicios de la empresa realizan funciones de carácter administrativo, burocráticas y/o de contabilidad, incluidos los trabajos con medios informáticos u ofimáticos y los de facturación; están asimismo comprendidas las funciones de mantenimiento, control y atención de carácter general no incluidas en otro grupo profesional.

Se clasifica en las categorías seguidamente relacionadas, cuyas funciones o cometidos son los que, con carácter enunciativo, igualmente se expresan:



14.1. Oficial de Primera.

Es la persona que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellas las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo cuyos empleados y empleadas administrativos sean entre cuatro y siete, ambos inclusive, puede actuar de jefe/jefa de los mismos.

Quedan incluidos en esta categoría aquellos cuyo principal cometido sea el de realizar trabajos de programación informática.

14.2. Oficial de Segunda.

Pertenecen a esa categoría aquellas personas que subordinados, en su caso, al jefe/jefa de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos. En los centros de trabajo de hasta tres empleados y empleadas administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional el personal cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

14.3. Encargado/Encargada de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles.

Es la persona, dependiente o no del Encargado/Encargada General, responsable de almacén o almacenes a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiera.

Asumirá la jefatura de los almacenes en los que no exista Director/Directora o Delegado/Delegada de Sucursal, Encargado/Encargada General ni Jefe/Jefa de Tráfico.

14.4. Encargado/Encargada de Garaje.

Es la persona responsable del buen orden y seguridad del garaje, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, ordenando el estacionamiento de los vehículos y el almacenamiento y distribución de los carburantes y del material, llevando cuenta detallada de los mismos.

14.5. Auxiliar.

Es la persona que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.



14.6. **Telefonista.**

Es la persona encargada del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársela además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

Artículo 15. Grupo III. Personal de Movimiento

Pertenecen a este grupo todo el personal que se dedica al movimiento, clasificación y arrastre de mercancías en las instalaciones de la empresa o fuera de las mismas, incluido el mantenimiento de los vehículos, clasificándose en las siguientes categorías profesionales, cuyas funciones se expresan, con carácter enunciativo, a continuación de las mismas:

15.1. **Conductor mecánico/conductora mecánica.**

Es la persona que, estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa con remolque o sin él, a tenor de las necesidades de ésta, ayudando si se le indica a las reparaciones del mismo, siendo el responsable del vehículo y de la carga durante el servicio estando obligado a cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado y a dirigir y realizar, si se le exigiera, la carga de la mercancía si le está legalmente permitido. Le corresponde realizar las labores necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá cubrir los recorridos por los itinerarios que se fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan del permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores y conductoras que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 16.4.

15.2. **Conductor/conductora.**

Es la persona que, aún estando en posesión del carné de conducir de la clase «C + E», se contrata únicamente para conducir vehículos que requieran carné de clase inferior, sin necesidad de conocimientos mecánicos y con la obligación de dirigir, si así se le ordena, el acondicionamiento de la carga, participando activamente en ésta y en la descarga, sin exceder con ello de la jornada ordinaria; es la persona responsable del vehículo y de la mercancía durante el viaje, debiendo cumplimentar, cuando proceda, la documentación del vehículo y la del transporte realizado; le corresponde realizar las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, conservación y acondicionamiento del vehículo, así como las que resulten precisas para la protección y manipulación de la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable de taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Debe cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.



15.3. **Conductor/conductora Repartidor/repartidora de vehículos ligeros.**

Es la persona que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de este y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato a la persona responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

15.4. **Obligaciones específicas de los conductores/conductoras, comunes a las categorías profesionales 16.1 y 16.2.**

Además de las generales de conductor/conductora, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

15.4.a. Todas las personas trabajadoras que prestan sus servicios como Conductores/as tendrán, entre otras, las siguientes obligaciones relacionadas con el desempeño de sus funciones:

- Respetar en todo momento los límites de velocidad reglamentarios, así como el resto de la normativa de tráfico y seguridad vial.
- Respetar escrupulosamente la normativa de tiempos de conducción y descanso, así como el resto de la normativa de transporte.
- Utilizar adecuadamente el selector de actividad del aparato de control (tacógrafo).
- Hacer un uso adecuado de los equipos de protección individual (EPIs) tanto en las instalaciones de la empresa como en las de sus clientes.
- Poner en conocimiento inmediato del departamento de tráfico cualquier incidencia que afecte al desarrollo de su actividad, como puede ser, entre otras, la denuncia por parte de los agentes de tráfico o la imposición de sanciones por las autoridades de tráfico o de transporte competentes.
- No consumir alcohol o drogas durante la jornada de trabajo (incluidas las pausas), así como no conducir bajo los efectos de dichas sustancias.
- Comunicar inmediatamente al departamento de tráfico la imposición de sanciones que conlleven la pérdida de puntos del carné de conducir, así como la suspensión o revocación del mismo. (Esto ya lo tenéis contemplado, en los términos previstos en el II Acuerdo General, en vuestro artículo 44.2)
- Hacer un buen uso y mantener en buen estado los equipos de la empresa y el material de trabajo.



- No hacer uso de imágenes y anagramas de la empresa sin consentimiento expreso y por escrito de la Dirección.

15.4.a bis). Cuando conduzca vehículos-cisterna, deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

b) Empalmar y desempalmar mangueras de carga y descarga, abrir y cerrar válvulas, controlar el llenado y vaciado, incluso subiendo a lo alto de las cisternas si ello fuese necesario; y realizar la purga de los depósitos de las cisternas antes de proceder a su descarga, con el fin de evitar la contaminación de los productos en los tanques de los clientes.

c) Controlar las presiones y despresionar utilizando las caretas y demás elementos de seguridad que se le faciliten.

d) Si las cisternas son de gases habrá de controlar presiones y comprobar, una vez efectuada la operación de carga y/o descarga, la estanqueidad de la valvulería de la cisterna, así como si la cantidad cargada se corresponde con los pesos máximos autorizados.

15.4. b. Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

a) Inspeccionar y vigilar el correcto funcionamiento del equipo de producción de frío durante el transcurso del transporte.

b) Dirigir la estiba de la carga de forma que se asegure convenientemente, cuando proceda, la circulación de aire.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga.

15.4.c. Cuando conduzca camiones porta vehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

15.4.d. Cuando conduzca vehículos para transporte de áridos o provistos de grúa tiene la obligación de realizar las operaciones necesarias para la carga y descarga de los áridos y el manejo de la grúa.

15.4.e. El conductor/conductora de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

15.4.f. Cuando conduzca furgones de negro humo, aparte de inspeccionar el estado, limpieza y conservación de los mismos y sus bocas de carga y descarga, deberá empalmar y desempalmar las mangueras de carga y descarga del propio vehículo cuando así lo exija el servicio.

15.5. **Capataz.**

Es la persona que a las órdenes del Encargado/Encargada General, del Encargado/Encargada de Almacén o del Jefe/Jefa de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de espe-



cialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su superior inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado/Encargada General y Encargado/Encargada de Almacén.

El capataz de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector/Inspectora Visitador/Visitadora y es la persona encargada de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y, toda clase de objetos análogos; cargar y descargar capitones, contenedores, etc., tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación; instalar adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

15.6. Capitonista.

Es la persona encargada de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar, subir y bajar muebles, cuadros, ropas, pianos, cajas de caudales, maquinaria y toda clase de objetos análogos; cargar capitones, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Capataz cuando el caso lo requiera.

15.7 Mozo especializado-carretillero.

Es el trabajador que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales o retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por el trabajador, estar en posesión del carné de operador de carretillas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretillas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años.

Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

15.8 Camarista de frío

Es la persona con conocimientos prácticos para tareas de almacén, gestión y control de la cámara frigorífica, cuya gestión tanto en el almacén frigorífico o en el almacén de "seco", será la gestión y control de la cámara frigorífica, recuentos y revisado de existencias, ordenación de productos, picking, etc., siempre cumpliendo con la normativa de la empresa establecida al respecto, tanto en cámara como fuera de ella.

15.9. Ayudante y/o Mozo Especializado.

Es la persona que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolo con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Cuando



forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al Conductor/Conductora en todas las incidencias que puedan originarse durante servicio y llevará la documentación de las mercancías, encarnándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe/jefa inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada.

Le corresponde el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos. Antes de iniciar el trabajo con esa maquinaria deberá recibir la preparación necesaria para el correcto desempeño de tales cometidos.

Podrá encomendársela que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al Conductor/Conductora, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

En las empresas de Mudanzas estarán a las órdenes de los Capitonistas, realizando funciones auxiliares de las de éstos.

15.10. Auxiliar de Almacén-Basculero.

Se clasifica en esta categoría a la persona que, a las órdenes del Encargado/Encargada de Almacén, recibe la mercancía, hace el pesado de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él.

15.11. Mozo ordinario.

Es la persona cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativo entregará al término del servicio a quien corresponda.

Artículo 16. Grupo IV. Personal de Servicios Auxiliares

Pertenecen a este Grupo todos los empleados y empleadas que se dedican a actividades auxiliares de la principal de la empresa, tanto en las instalaciones de ésta como fuera de las mismas, clasificándose en las categorías profesionales que a continuación se expresan.

16.1. Ordenanza.

Es la persona que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.



16.2. **Guarda.**

Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noches.

16.3. **Personal de Mantenimiento y Limpieza.**

Se encarga de la limpieza y pequeño mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencia, anexas de las empresas.

16.4. **Capataz de Taller o Jefe/Jefa de Equipo.**

Es la persona que, a las órdenes directas de un Contramaestre si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios y operarias del taller, no superior a diez, que se dediquen a trabajos de la misma naturaleza o convergentes a una tarea común. Puede asumir la jefatura en talleres cuya plantilla no exceda de diez operarios y operarias.

16.5. **Oficial de Primera de Oficios.**

Se incluye en esta categoría a aquellas personas que, con total dominio de su oficio y con capacidad para interpretar planos de detalle realizan en el taller en cualquier otra dependencia de la empresa o en vehículos fuera de ella, trabajos que requieren el mayor esmero no sólo con rendimiento correcto, sino con la máxima economía de tiempo y material.

16.6. **Oficial de Segunda de Oficios.**

Se clasifican en esta categoría las personas que con conocimientos teórico prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

El Carpintero o la Carpintera de Mudanzas y Guardamuebles que es el operario que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadre para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza- se clasificará en una de las categorías 17.5 o 17.6, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

16.7. **Mozo Especializado de Taller.**

Se incluyen en esta categoría aquellas personas que procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

16.8. **Peón Ordinario.**

Es aquella persona cuya tarea requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que se exija destacada práctica o conocimiento previo. Se incluyen en esta categoría los Lavacoches, lavacaciones, Engrasadores, Vulcanizadores y los operarios de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.



SECCIÓN 3^a Duración del contrato

Artículo 17. Ingreso al trabajo

El ingreso al trabajo se efectuará con arreglo a las disposiciones aplicables en esta materia, habiendo de formalizarse el contrato por escrito cuando así lo exija alguna norma o lo solicite cualquiera de las partes.

Si no existe contrato escrito en el que se reflejen los elementos esenciales de aquél y las principales condiciones de ejecución de la prestación, habrá de informarse de todo ello por escrito al trabajador o trabajadora cuando se trate de un cometido nuevo en el centro de trabajo y, en todo caso, cuando aquél así lo solicite.

CONTRATOS:

Fijos discontinuos:

1.-El contrato por tiempo indefinido fijo-discontinuo se concertará para la realización de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

El contrato de trabajo Fijo-discontinuo que tiene sustantividad propia dentro de las actividades recogidas en el presente convenio es aquel, por el que, aun no prestándose servicios todos los días laborales al año, el trabajador es llamado para realizar de modo discontinuo trabajos fijos y periódicos en la actividad normal de la empresa, desarrollándose los días de prestación de servicios en uno o varios períodos de actividad estacional dentro del año natural.

2.- El trabajador fijo discontinuo será llamado exclusivamente cada vez que este deba realizar una tarea de aquellas para las que aquel ha sido contratado, efectuándose el llamamiento de modo gradual en función de las necesidades que exija en cada momento el volumen de trabajo a desarrollar. Este orden de llamamiento se efectuará según la antigüedad en la contratación y el grupo o categoría profesional realizada.

3.- El llamamiento se efectuará mediante la oportuna comunicación con al menos 72 horas de antelación, se hará principalmente mediante llamada telefónica o si no fuera posible comunicarse con la persona trabajadora mediante correo electrónico, sms o whatsapp al número móvil facilitado y autorizado por escrito por el trabajador, a excepción de aquellos trabajadores que acrediten fehacientemente que su domicilio se encuentra en otra comunidad autónoma que el llamamiento se realizará con 5 días de antelación.

4.- No tendrá la consideración de despido la ausencia de llamamiento derivado de la falta de volumen de actividad necesario para ser cubierto por la totalidad de trabajadores fijos-discontinuos.

5.- Serán causa de suspensión del contrato, con exoneración de las obligaciones reciprocas de trabajar y remunerar el trabajo y sin que la falta de llamamiento pueda calificarse como despido, la paralización de los



transportes o medios de distribución, la interrupción de la fuerza motriz o falta de materias primas no imputable al empresario. En este caso las empresas vendrán obligadas a comunicar el hecho causante a la representación de los trabajadores, siendo suficiente esta comunicación para que opere la causa de suspensión.

6.- El trabajador que sea llamado por la empresa y no se incorpore a la misma en el momento fijado a tal fin perderá la condición de fijo-discontinuo, salvo causa justificada. Cuando el llamamiento se produzca fuera del periodo habitual se entenderá causa justificada estar dado de alta en otra empresa.

7.- Las personas fijas-discontinuas podrán ejercer las acciones que procedan en caso de incumplimiento relacionados con el llamamiento, iniciándose el plazo para ello desde el momento de la falta de este o desde el momento en que la conociesen.

8.- La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario, de manera que aquellas puedan formular solicitudes de conversión voluntaria de acuerdo con la empresa.

9.- Las empresas podrán hacer uso de las modalidades contractuales legamente vigentes en cada momento.

10.- Las estipulaciones anteriores se aplicarán a todos los trabajadores Fijos-discontinuos de la empresa con independencia de la fecha de ingreso en las mismas o de la forma de adquisición de la condición de Fijo-discontinuo.

11.- Con objeto de verificar la corrección en el llamamiento, en aquellas empresas que tengan RLPT estos conocerán del modelo de contrato escrito que utilicen las mismas.

12.- Las empresas publicarán una copia del censo de trabajadores Fijos-discontinuos en el tablón de anuncios del centro de trabajo.

13.- Se podrán realizar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial en el sector de la paquetería en vehículos ligeros y durante campañas comerciales.

Contrato por circunstancias de la producción

El contrato por circunstancia de la producción, regulado por el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, tendrá una duración máxima de doce meses.

Contrato para la obtención de la práctica profesional

El salario para las personas trabajadoras contratadas para la obtención de la práctica profesional será el 85% del salario de la categoría profesional que ocupe. Sin poder en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.



Contrato de formación en alternancia

El salario para las personas trabajadoras contratadas en formación en alternancia será el 75% y el 90% del salario de la categoría profesional que ocupe para primero y segundo año. Sin poder en ningún caso ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional.

Artículo 18. Fomento de empleo estable

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

Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socio-económicas que lo hagan posible. Con el fin de facilitar el mantenimiento del actual nivel de puestos de trabajo en el sector y, si fuera posible, el aumento del mismo, el ingreso del personal en las empresas podrá realizarse al amparo de la modalidad de contratación que sea aplicable y mejor satisfaga las necesidades y el interés de las empresas. Las rotaciones temporales que no obedezcan a circunstancias coyunturales de la explotación, deberán transformarse en obras y servicios o indefinidos, según el caso, para dar mayor estabilidad en el empleo y evitar en lo posible el uso abusivo de esta modalidad de empleo.

Artículo 19. Periodo de prueba

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, no podrá exceder de seis meses para técnicos titulados, ni de tres meses para el resto del personal del Grupo I ni de dos meses para los demás trabajadores y trabajadoras.

Todo ello de conformidad con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 20. Promoción profesional

La promoción dentro de cada Grupo Profesional se realizará por la Dirección de la empresa, consultada previamente la representación legal del personal en la misma, tomando como referencias fundamentales el conocimiento de los cometidos básicos del puesto de trabajo a cubrir, la experiencia en las funciones asignadas a dicho puesto o similares, los años de prestación de servicios a la empresa, la idoneidad para el puesto y las facultades organizativas de la empresa.

El Comité de Empresa o Delegados de Personal podrán designar a uno de sus integrantes para que participe en el proceso selectivo.

El hecho de que se produzca una baja no conllevará la existencia automática de vacante, que solo se creará cuando así lo determine la Dirección de las empresas en virtud de sus facultades de organización del trabajo y en función de las necesidades reales de las mismas.

Artículo 21. Jubilación

Se estará a la legislación vigente en cada momento en materia de jubilación.



CAPÍTULO IV

Jornada, descansos, vacaciones

Artículo 22. Jornada

La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, de promedio en cómputo anual, podrá ser distribuida de forma irregular de acuerdo con los criterios rectores de la misma que se fijen por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal.

La jornada ordinaria no puede exceder de diez horas diarias; por acuerdo entre la empresa y los representantes del personal podrá fijarse, en función de las características de la empresa, límite inferior o superior a la jornada ordinaria diaria de trabajo siempre que se respeten salvo los supuestos de fuerza mayor o para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, los descansos semanal y diario previstos en este Convenio, o en las normas legales o reglamentarias de obligada observancia.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, se establece un descanso de 15 minutos. Este periodo de descanso se considerará tiempo de trabajo efectivo. Este descanso de 15 minutos en el caso de los conductores/as es el correspondiente a las paradas técnicas que coinciden con el periodo de descanso en la conducción que aparecen reflejados en el tacógrafo.

Los trabajadores que realicen su trabajo en cámaras frigoríficas se encontrarán trabajando de forma continuada un máximo de 50 minutos en el interior de la cámara, tras los cuales saldrán al exterior por un tiempo de 10 minutos para el desarrollo de otras actividades.

Dentro de la jornada anual la dirección de la empresa, en virtud de su facultad organizativa, establecerá el correspondiente calendario laboral y distribución horaria que se adecúe a sus necesidades funcionales. En aquellas empresas donde sea posible una programación de la actividad, deberá figurar en el cuadro de servicio la hora de inicio y/o finalización, quedando ésta sujeta a las necesidades organizativas de la empresa. Los centros de trabajo en los que se trabaje a turnos de mañana, tarde y noche, éstos deberán de ser rotativos para los trabajadores o trabajadoras que tengan la misma categoría profesional.

Los días 24 y 31 de diciembre no son laborables, si bien, en las Agencias de Transporte de paquetería serán laborables con las siguientes condiciones:

- La jornada no excederá de 4 horas ni se extenderá más allá de las 12 horas del mediodía.
- Cada medio día de trabajo que se realice será compensado con un día completo de descanso, acordado de mutuo acuerdo entre empresa y trabajador o trabajadora.

Durante los días oficiales de feria habrá una reducción de 12 horas de jornada que podrán concretarse en reducción de 3 medias jornadas durante tres días o de un día y medio, poniéndose de acuerdo empresa y trabajadores y trabajadoras para concretar qué días serán. Estas reducciones se consideran como trabajo efectivo.



En todo caso, en relación a la jornada de trabajo de los conductores, resultará de aplicación lo establecido en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, salvo aquellos aspectos específicos regulados en el presente artículo.

Artículo 23. Vacaciones

Las vacaciones anuales tendrán una duración no inferior a treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos períodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural, en caso de extinción del contrato de trabajo se efectuará la liquidación que proceda.

En la fijación del período o períodos de su disfrute se tendrán en cuenta las épocas de mayor actividad empresarial, que podrán quedar excluidas a tales efectos. Las vacaciones no comenzarán ni en festivo ni en descanso semanal, salvo aquellas que se disfruten por quincenas o meses naturales, en cuyo caso, de coincidir con festivos o descansos, la empresa facilitará al trabajador afectado los descansos compensatorios, de mutuo acuerdo con el trabajador, para no interferir las vacaciones del resto de los trabajadores.

El período o períodos de su disfrute se fijarán de común acuerdo entre la empresa y representación de los trabajadores, y en su defecto de ésta, entre empresa y el trabajador/trabajadora, en caso de desacuerdo entre las partes la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda.

El personal cuyos hijos menores de 18 años realicen algún tipo de estudios oficiales tendrán la potestad de elegir un período vacacional de al menos 15 días ininterrumpidos que coincidan con período no lectivo de sus hijos, siempre que sea compatible con el desarrollo de la actividad empresarial.

El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El personal conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute. Las vacaciones serán rotativas para trabajadores y trabajadoras que tengan la misma categoría profesional, siempre que sea compatible con la actividad de la misma.

Las vacaciones serán retribuidas en función del salario base más antigüedad (premio vinculación), plus Convenio y bolsa de vacaciones que figura en la tabla salarial anexa. Dicha cantidad se percibirá al inicio de las vacaciones.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa coincide en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincide con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador o trabajadora disfrutarlas,



total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador o trabajadora podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad fijando los períodos pendientes, de mutuo acuerdo con la empresa, en un periodo no superior a seis meses.

Artículo 24. Permisos retribuidos

El trabajador/trabajadora, previo aviso y notificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio o pareja de hecho registrada.

b) 3 días laborables por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho registrada o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad afinidad. Cuando por tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días.

c) Cinco días laborables por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, entendiéndose como tal cualquier otro término análogo al de reposo que conste en la justificación médica, siempre que se especifique su carácter domiciliario, del cónyuge, pareja de hecho registrada o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho registrada, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. La convivencia se acreditará con certificado histórico de empadronamiento.

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

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

e) 2 días por traslado de domicilio habitual dentro de la misma localidad y 3 días para el traslado del domicilio a localidad distinta.

f) Para concurrir a exámenes liberatorios, finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales de formación durante los días de su celebración, no excediendo en su conjunto de diez días al año.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, sin que pueda superarse, por este concepto, la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador o trabajadora, por el cumplimiento del deber o desempeño de cargo, perciba retribución o indemnización se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

h) Para realizar funciones sindicales o de representación de personal en los términos establecidos legalmente.



i) En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) del E.T., para la lactancia del menor hasta que éste cumpla nueve meses, los trabajadores o trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en el acuerdo a que llegue con el empresario.

Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 del artículo 37 del E.T.

j) Por el tiempo indispensable para renovar el carné de conducir con el máximo de tres horas y de mutuo acuerdo con la empresa.

k) Un día de asuntos propios, a solicitar con 48 horas de antelación. Dicho día no podrá incorporarse al inicio o finalización de periodo vacacional propio. Asimismo tampoco podrá coincidir dicho permiso en dos trabajadores o trabajadoras de la misma sección, siempre que esta tenga menos de 30 trabajadores y trabajadoras.

l) Las trabajadoras en situación de embarazo, previo aviso y justificación, podrán ausentarse del trabajo con derecho a remuneración, por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

m) Los trabajadores y trabajadoras podrán ausentarse hasta cuatro veces al año para asistir a consultas médicas de carácter público o privado, propias o bien de hijos, cónyuge o parejas de hecho registradas, que coincidan con horario de trabajo. Dichas ausencias serán por el tiempo mínimo imprescindible, deberán ser debidamente justificadas y no podrán extenderse en su conjunto más de 12 horas.

Las licencias se disfrutarán conforme el criterio establecido por el Tribunal Supremo, respecto a su inicio en día laboral.

Artículo 25. Calendario laboral

En los calendarios laborales que cada empresa elabore, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 34.6 del Estatuto de los Trabajadores y Disposición Adicional Tercera del Real Decreto 1561/1995, habrán de figurar los criterios rectores de la irregular distribución de la jornada que hayan acordado la empresa con los representantes del personal.



Artículo 26. Horas Extraordinarias

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria.

Cuando el personal realice horas extraordinarias, éstas podrán ser compensadas o pagadas según acuerdo entre las partes.

Cuando se opte por la compensación deberán de ser disfrutadas antes de la finalización del mes siguiente a su realización, o en su defecto abonadas. Cada hora extra realizada equivaldrá a 1,75 horas de descanso. En caso de quedar decimal, a la hora de efectuar el cálculo, se redondeará al alza. A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y trabajador/trabajadora interesado, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa. Las horas de exceso que se produzcan sobre la jornada ordinaria, en caso de no ser compensadas, serán pagadas con las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa.

El ofrecimiento de horas extraordinarias compete a la empresa y su aceptación, con carácter general o para caso concreto, será voluntaria para el personal.

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio Colectivo realizan, el personal se obligan, no obstante lo expresado en el párrafo anterior, a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, mudanzas, preparación de vehículos y de la documentación de los mismos que estén iniciados antes de finalizar la jornada ordinaria de trabajo, con el límite máximo legalmente establecido. Tales horas extraordinarias tendrán la condición de estructurales.

CAPÍTULO V

Retribuciones

Artículo 27. Retribuciones salariales

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

Artículo 28. Retribuciones extrasalariales

No tendrán la consideración de salario las cantidades que se abonen al personal por los conceptos siguientes.

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



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

c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.

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

Artículo 29. Estructura salarial

En la estructura del salario se distinguirán el Sueldo o Salario Base, los Complementos Salariales y las Asignaciones Voluntarias Adicionales.

Artículo 30. Subida salarial

Todos los conceptos económicos del Convenio se incrementarán en el año 2026 un 3,5%, y en 2027 un 3,5%, tal y como figuran en las tablas salariales anexas.

Artículo 31. Premio de Vinculación

Con el objetivo de fomentar el contrato estable e indefinido, las partes acuerdan.

a) El personal que a partir de la firma del presente Convenio, se integre como personal fijo de plantilla en las distintas empresas afectadas por el Convenio, devengará la siguiente cantidad en concepto de premio de vinculación, y en sustitución del complemento salarial hasta ahora denominado antigüedad: por cada cinco años de servicio 44,94 euros/mes y con un tope máximo 129,63 euros/mes) para el año 2026 y para 2027 por cada cinco años de servicio 46,51 euros/mes y con un tope máximo de 134,82 euros/mes.

b) Para aquella persona que en el momento de la firma del Convenio tengan contratos temporales en vigor, cuyo contrato o sucesivos contratos temporales excedan de los veinticuatro meses de duración, y al final de la vigencia de su contrato o contratos, no pasen a fijos de plantilla, se les indemnizará con el 5% del salario base del Convenio, sobre los meses que excedan de los dos años del contrato, con independencia de la indemnización que pudiera corresponderle por la aplicación del artículo 49 c del E.T.

c) El personal que a la fecha de la firma del Convenio estén percibiendo complemento de antigüedad en cantidad inferior a lo estipulado en el apartado a) de este artículo, se acogerán a lo recogido en dicho apartado. Aquella persona que perciba antigüedad en cantidad superior a lo especificado en el referido apartado a), quedará consolidado el porcentaje alcanzado, teniendo este la consideración de complemento personal no compensable ni absorbible.

El premio de vinculación se devengará desde el mismo día en que se cumplan los diferentes tramos de permanencia en la empresa y se cobrará en función de los días reales de cada mes.

La vigencia de lo acordado en este artículo no se agotará con la del Convenio.



Artículo 32. Gratificaciones extraordinarias

Se abonarán tres gratificaciones extraordinarias.

Julio, Navidad y Beneficios, a razón de 30 días de salario más plus de Convenio, más antigüedad o plus de vinculación, cada una de ellas, siendo sus fechas de abono los días 15 de julio, 15 de diciembre y 15 de marzo respectivamente, salvo pacto en contrario con el personal.

La paga de beneficios será abonada con el salario a 31 de diciembre del año anterior.

Artículo 33. Incapacidad Temporal

El personal que se encuentre en IT, si es derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional, tendrá derecho a la percepción desde el primer día de la baja, del cien por cien de su base reguladora.

Si la I.T. es derivada de enfermedad común o accidente no laboral, tendrá derecho en la primera baja del año, a la percepción desde el primer día de la baja, del ochenta y cinco por ciento de su base reguladora.

En la segunda baja del año se tendrá derecho a una compensación adicional hasta alcanzar el 80% de su base reguladora y hasta completar los 40 días de baja en total, en el caso de que la primera baja del año derivada de enfermedad común o accidente no laboral hubiera sido inferior a 40 días. Si la primera baja derivada de enfermedad común o accidente no laboral hubiese sido igual o superior a 40 días, el trabajador o trabajadora tendrá derecho en la segunda baja del año a la compensación adicional hasta alcanzar el 80% de su base reguladora sólo durante los tres primeros días de baja.

En los posteriores periodos de baja o en la prolongación de las segundas bajas derivadas de enfermedad común o accidente no laboral del año más allá de lo regulado en los párrafos anteriores, los trabajadores o trabajadoras recibirán las percepciones recogidas en Ley.

Artículo 34. Plus de Transporte

Se fija un plus de transporte urbano, con carácter compensatorio, de los gastos realizados por el personal en sus desplazamientos a los centros de trabajo.

El plus de transporte queda establecido en las cantidades que figuran en las tablas salariales anexas por día de asistencia al trabajo.

Artículo 35. Quebranto de moneda

El personal que habitualmente manejen fondos en metálico bien porque este cometido forme parte de su actividad principal o porque cobre o abone facturas como actividad complementaria, recibirán la cantidad que figura en la tabla salarial anexa.

Artículo 36. Plus de frío

El personal que realice su trabajo en cámaras frigoríficas percibirá un plus de frío equivalente al 20% de su salario base, condicionado a que el desarrollo de su actividad en el interior de la cámara frigorífica suponga, como mínimo, el 50% de la duración de su jornada.



Artículo 37. Prendas de trabajo

A todo el personal, que tenga derecho a prendas de trabajo, la empresa le facilitará según trabajo a desempeñar.

En época de Invierno: Dos camisas, dos pantalones y una chaquetilla, o bien en lugar de lo anterior, dos buzos. Se dotará de prendas de agua y frío para aquel personal que trabaje a la intemperie de forma habitual o circunstancial en la carga y/o descarga de mercancías.

En época de Verano: Dos camisas y dos pantalones, o bien, en lugar de todo lo anterior dos buzos.

Se entregarán también dos pares de guantes al año.

El personal estará obligado a utilizar la ropa de trabajo, que se le entregue.

Si la empresa no le entrega dichas prendas, le abonará, en concepto de desgaste de ropa, la cantidad anual que figura en la tabla salarial anexa al año. Independientemente de lo indicado, la empresa tendrá que proveer al personal siempre que las condiciones de trabajo lo requieran de prendas de protección y seguridad adecuadas y necesarias.

En cualquier caso, al personal que realice actividad en cámaras frigorífica se le dotará de las prendas adecuadas según establecen las normas UNE-EN 342:2017: Ropa de protección en ambientes fríos, y UNE-EN 511:2006: Guantes de protección contra el frío.

Artículo 38. Dietas

Se entiende por dieta aquella retribución de carácter irregular y extrasalarial que se debe al trabajador/trabajadora que, por razones de trabajo, haya de trasladarse al lugar distinto de aquél donde habitualmente presta sus servicios, en compensación de los gastos que tal desplazamiento origine.

Tendrán derecho a percibir dietas el personal que, por causa del servicio, tenga que efectuar gastos de desayuno, almuerzo, cena o pernoctación, siempre que concurran las circunstancias siguientes.

a) Que el servicio le obligue a ausentarse de su lugar habitual de trabajo a un punto que esté situado fuera del municipio en el que esté radicado su centro de trabajo.

b) Que se vea obligado a comer, cenar o pernoctar fuera de la localidad de su domicilio.

Se percibirá la parte de dieta correspondiente a la comida cuando el servicio realizado obligue a efectuar ésta fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando la salida se efectúe antes de las 12 horas y la llegada después de las 14 horas.

La parte de dieta correspondiente a la comida de la noche se percibirá cuando el servicio realizado obligue a efectuarla fuera de la residencia habitual y, en todo caso, cuando se salga antes de las 20 horas y retorne después de las 22 horas.



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

En todo caso, se percibirá la parte de dieta correspondiente al desayuno, cuando se produzca una salida de la localidad donde se encuentra ubicado el centro de trabajo antes de las 7 horas.

El importe de la dieta para 2026 y 2027 se fija en las cantidades que figuran en la tabla salarial anexa

La pernoctación que por norma legal o necesidad justificada haya de realizarse fuera de cabina será abonada por la empresa, previa justificación del trabajador, por el importe de un establecimiento de tres estrellas o similar con un límite de 46,14 € por noche en 2026, y 47,75 € por noche en 2027.

En el transporte internacional la dieta será en 2026 de 74,02 € sin pernoctación, y en 2027 de 76,61 €. La pernoctación será mediante justificación de gasto a liquidar por la empresa.

Artículo 39. Plus de Nocturnidad y Plus de Peligrosidad

A. Plus de Nocturnidad

Las horas trabajadas durante el período comprendido entre las 22 horas y las 6 de la mañana tendrán una retribución específica, incrementada en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa por cada hora trabajada, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza. Los salarios base que figuran en tabla salarial anexa no incluye la nocturnidad.

B. Plus de Peligrosidad

Se abonará un Plus de Peligrosidad, cifrado en un 15% del salario base, para aquellos conductores que transporten mercancías peligrosas, a excepción de los conductores/conductoras que transporten las cantidades que recoge el marginal 10.011 del ADR.

Artículo 40. Ayuda para estudios

Todo el personal sin excepción tendrá derecho a la percepción de la cantidad que figura en la tabla salarial anexa como ayuda para estudios.

Esta cantidad será abonada el día 1 de septiembre.

Artículo 41. Plus de Convenio

Se establece un plus de Convenio consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa para todas las categorías que irá incluido en las doce mensualidades y en las pagas extraordinarias.

Artículo 42. Seguro de muerte e incapacidad permanente por accidente de trabajo

Las empresas afectadas por el presente Convenio tienen la obligación de concertar un seguro de muerte o incapacidad permanente absoluta y total consistente en la cantidad que figura en la tabla salarial anexa para cada contingencia. En caso de Incapacidad Permanente parcial se percibirá la cantidad en la misma proporción que la disminución de su rendimiento normal para la profesión.



Las empresas presentarán copia de la póliza de seguros a todo el personal en un plazo no superior a 45 días a contar desde la publicación del presente Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia.

Artículo 43. Multas y sanciones

Las empresas serán responsables de las multas y sanciones impuestas por la Autoridad en los siguientes casos.

- a) Aparcamiento o estacionamiento indebido, siempre que este haya sido autorizado por la empresa.
- b) Cuando sea motivada por la falta de documentación necesaria en relación al vehículo o carga, siempre que no haya sido facilitada por la empresa.
- c) Cuando sea motivada por la ausencia o mal funcionamiento de los elementos necesarios en el vehículo.
- d) Cuando se deba a exceso en materia de jornada de conducción o disminución del descanso. No obstante, cuando la responsabilidad sea de dudosa atribución a una u otra parte será la Comisión Paritaria quien a instancia de cualquiera de las partes y a la vista de la información sobre el caso determine en consecuencia. En caso de no lograrse acuerdo en la Comisión Paritaria podrá someterse la controversia al SERCLA de conformidad con el artículo 7 del presente Convenio Colectivo.

Artículo 44. Retirada del carné de conducir

1. En las empresas de veinticinco o más trabajadores/trabajadoras, los encuadrados en alguna de las categorías profesionales de conductor a quienes, como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, queden inhabilitados para conducir por tiempo que no exceda de seis meses (este periodo podrá ser ampliado en caso de ser necesario acudir a exámenes para recuperar los puntos), serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional y sus complementos personales, y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando. Quedan excluidos los casos en que la inhabilitación para conducir sea consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas. Dicho beneficio solo podrá ser disfrutado si el conductor de que se trate tiene una antigüedad en la empresa de al menos dos años, y si, en su caso, han transcurrido como mínimo cinco años desde que hubiera disfrutado de igual beneficio.

En el supuesto contemplado en el párrafo anterior y bajo las condiciones establecidas en el mismo, la obligación de reubicación podrá ser sustituida, a criterio de la empresa, por la contratación de un seguro a favor de estos trabajadores/trabajadoras por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior; la prima de dicho seguro será satisfecha íntegramente por las empresas. En este supuesto, el contrato de trabajo de los conductores será suspendido, con reserva de puesto de trabajo, durante el citado período de inhabilitación, sin derecho a remuneración y sin que compute a ningún efecto, debiendo reincorporarse una vez finalizado el período de inhabilitación para conducir.



En las empresas que cuenten con menos de veinticinco trabajadores/trabajadoras, no será de aplicación el beneficio establecido en el primer párrafo de este artículo, sino que será sustituido -siempre que se den las circunstancias previstas en el mismo- por una suspensión del contrato de trabajo con reserva de puesto, no retribuida ni computable a ningún efecto, durante el período de inhabilitación para conducir. Si los conductores de estos centros de trabajo contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de inhabilitación de cantidad equivalente, proporcionalmente, al setenta y cinco por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, las empresas les abonarán el importe de la prima de dicho seguro correspondiente a una garantía de seis meses.

En ambos casos, si la retirada del carnet se produce en vehículos que no sean de la empresa y se reúnen los requisitos anteriormente expuestos, se podrá conceder una excedencia por el tiempo de retirada del carnet, siempre que pueda ser sustituido por un contrato temporal en las condiciones que la legislación vigente permita en cada momento.

2. Los conductores están obligados a informar a sus empresas, en el momento de su contratación, de los puntos que en ese momento poseen en su permiso de conducción. Igualmente, deberán informar a las empresas con carácter inmediato cuando les sean retirados puntos de su permiso de conducción.

Las empresas asumen la obligación de abonar al conductor el 75 por 100 de la prima del seguro que éste haya contratado para hacer frente al costo de los cursos necesarios para la recuperación de los puntos del permiso de conducción, siendo preferente la realización de los cursos fuera de la jornada laboral.

CAPÍTULO VI

Movilidad geográfica

Artículo 45. Traslado forzoso

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

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

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viajes del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de aquélla, abonarle los gastos que tal transporte origine, y además pagarle como mínimo, en concepto de compensación de cualquier otro posible gasto, el importe de dos mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda, y 5 días de licencia para gestiones administrativas y traslado, siempre que el mismo sea a otra provincia. Si el traslado es a petición del trabajador/trabajadora no tendrá este derecho a com-



pensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

Artículo 46. Desplazamientos

Si el cambio de residencia del trabajador o trabajadora, a causa de las necesidades del servicio, es temporal, se denomina desplazamiento.

En el caso de que un desplazamiento temporal exceda de tres meses, con el máximo de un año, el importe de las dietas será el 85% de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración el trabajador/trabajadora tendrá derecho a regresar a su domicilio de origen una vez cada tres meses, para pasar en el mismo, cuatro días laborables que se le computarán como trabajados. Tanto el costo de los viajes como el tiempo invertido en los mismos en lo que coincide con su jornada de trabajo, serán por cuenta de la Empresa.

Artículo 47. Fallecimiento fuera de la residencia habitual

Si el trabajador/trabajadora falleciera fuera de su residencia habitual, encontrándose desplazado por orden de la empresa, está correrá con los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia.

Artículo 48. Jubilación a tiempo parcial

La Jubilación parcial se regirá por la legislación aplicable en cada caso.

CAPÍTULO VII

Régimen disciplinario

Artículo 49. Faltas

Son faltas las acciones u omisiones del personal 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/trabajadora le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico por el Convenio Provincial y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

Artículo 50. Son faltas leves

1. Tres faltas de puntualidad en el trabajo sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
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 51. 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, si perturbasen el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones de la empresa 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/trabajadora.
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 50, siempre que.
 - La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (artículo 50.2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (artículo 50.3), o la falta al trabajo sin causa justificada (artículo 50.7), 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 (artículo 51.4) 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; y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.



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

Artículo 52. 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/compañeras de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario/empresaria o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión 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 continua 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 y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

Artículo 53. Privación de libertad

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



Artículo 54. 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; inhabilitación definitiva para el ascenso; despido.

* Las multas impuestas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial deberán ser satisfechas por el que sea responsable de las mismas, salvo lo expresado en el artículo 43.

Artículo 55. Prescripción

Las faltas del personal prescriben a los 10 días naturales las leves; a los 20 días naturales, las graves; y a los 60 días naturales, 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.

CAPÍTULO VIII

Garantías sindicales

Artículo 56. Detracción de la cuota sindical

Las centrales Sindicales presentarán en cada empresa relación del personal afiliado a cada una de ellas, así como autorización escrita de cada trabajador/trabajadora para que se le descuento de su haber mensual dicha cuota.

Igualmente, cada Central Sindical podrá designar de entre sus afiliados un representante para el cobro de la totalidad de las cuotas o cuentas bancarias en las que se habrá de ingresar.

La obligación contraída por la empresa cesará en el momento en que fuera revocada la autorización por el trabajador/trabajadora.

Artículo 57. Derechos y garantías sindicales

El personal de la empresa en que se cumpla el requisito de un mínimo de afiliación del 10% del total de la plantilla a una Central Sindical dispondrá para el conjunto de sus afiliados/afiliadas (no individualmente) de un máximo de cinco días anuales de licencia retribuida para asistencia a congresos o asambleas de su Central Sindical.

La utilización de dichos días requerirá comunicación de su central sindical con 48 horas de antelación, si fuese un solo día el utilizado y 72 horas, si se utilizaran dos o más, con su posterior justificación. Los delegados/delegadas de personal y comités de empresa, como órgano de representación del personal, tendrán la composición y garantías que se señalan en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, dispo-



niendo de 40 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones sindicales, asimismo, dispondrán de las facilidades necesarias para ejercer su derecho de comunicación a sus representados sobre asuntos de interés directo sindical o laboral, debiendo comunicarlo previamente a la empresa, todo ello de acuerdo con la normativa legal; a tal efecto dispondrán de un tablón de anuncios, El personal y sus delegados podrán hacer uso de sus derechos de reunión en el local que designará la dirección de la empresa dentro de ésta, previo comunicación a ésta de la fecha, hora y orden del día, todo ello según determinan las normas generales y fuera de las horas de trabajo.

CAPÍTULO IX

Subrogación de personal

Artículo 58. Subrogación de personal

Al objeto de contribuir y garantizar el principio de estabilidad en el empleo, en el supuesto de cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, por cualquiera de las modalidades legales establecidas, no se extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

CAPÍTULO X

Igualdad y conciliación

Artículo 59. Igualdad

Las partes firmantes del presente Convenio se comprometen a eliminar cualquier disposición o práctica laboral que suponga un trato discriminatorio, en especial por cuestión de género; a fomentar la aplicación del principio de no discriminación; y a desarrollar lo dispuesto en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y en la Ley Orgánica 3/2007, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres.

Especialmente se respetará el principio de igualdad de acceso a todos los puestos de trabajo en la empresa e igualdad de remuneración, tanto para el hombre como para la mujer, sin discriminación, para el desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, así como fomentar de medidas para conseguir la igualdad real, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico.



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

Las relaciones de la empresa y su personal han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Artículo 60. Derechos por nacimiento de hijo, adopción y reducción de jornada

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

La semana 17 es de uso obligatorio antes de que el menor cumpla los 12 meses y las dos de estas 19 semanas, podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o hija tenga ocho años. Este derecho es individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

Las dos semanas, cuatro en caso de monoparentalidad de suspensión del contrato de trabajo del permiso por nacimiento y cuidado del menor que se puedan disfrutar hasta que el menor cumpla los 8 años de edad, será de aplicación a los hechos causantes producidos a partir del día 2 de agosto de 2024. Los progenitores cuyos hijos e hijas hayan nacido a partir de esa fecha, podrán hacer uso de esas dos semanas adicionales y podrán solicitarse a partir del día 1 de enero de 2026.

En el caso de familias monoparentales, el periodo de suspensión de treinta y dos semanas, veintiocho semanas son de uso obligatorio dentro del primer año de vida del o la menor, cuatro de las cuales podrán distribuirse a voluntad de la persona trabajadora, en períodos semanales de forma acumulada o interrumpida hasta que el hijo o la hija cumpla ocho años.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 19 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.



En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de diecinueve semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En todo lo que afecte a estos derechos se atenderá a lo regulado en el artículo 48 apartados 5,6,7 y 8 del Estatuto de los Trabajadores.

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



Desde la reincorporación de la trabajadora que ha sido madre a su centro de trabajo hasta el día en el que el bebé cumple nueve meses de edad, madre o padre pueden hacer uso del permiso de lactancia, optando a su elección por una de las siguientes posibilidades:

- a) Ausentarse una hora diaria de su puesto de trabajo
- b) Incorporarse a su puesto media hora después del inicio de su jornada de trabajo, o ausentarse media hora antes de la finalización de la misma.
- c) Acumular el permiso de la lactancia en jornadas de trabajo completas. En el caso de beneficiarse de esta opción, el cálculo se realizará de la siguiente forma:
 1. Se cuentan las jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto desde la reincorporación tras el parto hasta los nueve meses de edad del bebé.
 2. El número de jornadas que resulta es equivalente al número de horas de lactancia que la trabajadora va a acumular.
 3. El cociente que resulta de dividir las horas de lactancia totales acumuladas por la duración de la jornada diaria de la trabajadora, establecida según su contrato, proporciona el número de días completos que la trabajadora retrasará su reincorporación a cuenta del permiso de lactancia, contando esos días uno a uno de aquellas jornadas en las que la trabajadora acudiría efectivamente a su puesto de no haber optado por esta acumulación.

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

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las personas trabajadoras. No obstante, si dos o más trabajadores/trabajadoras de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

La concreción horaria y la determinación del período de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora deberá preavisar al empresario con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 61. Riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.



Cambio de puesto de trabajo en mujer embarazada o en período de lactancia. En el supuesto de que la actividad desarrollada por la trabajadora embarazada o en período de lactancia, pudiera representar un peligro para su salud o riesgo sobre el embarazo o el lactante, el empresario/a, previa certificación médica que acredite tal circunstancia, tomará las medidas necesarias para garantizar un cambio de puesto de trabajo a la trabajadora afectada, quien se reincorporará a su primitivo puesto de trabajo una vez hayan desaparecido las causas que lo hubiesen motivado.

Si ello no fuera técnica y/u objetivamente posible, se tomarán las medidas necesarias para evitar, mediante una adaptación provisional de las condiciones de trabajo, que la trabajadora se vea expuesta a dicho riesgo.

En todo lo no previsto en el presente artículo respecto de la protección de la maternidad, se estará a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 62. Tratamiento de las situaciones de violencia de género

La trabajadora víctima de la violencia de género tendrá derecho, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

En tales supuestos, la empresa estará obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado o el cambio de centro de trabajo tendrán un duración inicial de seis meses, durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba la trabajadora.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva.

Artículo 63. Excedencias

La excedencia podrá ser voluntaria o forzosa.

1. La forzosa, que dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad de su vi- gencia, se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asis- tencia al trabajo. El reintegro deberá ser solicitado dentro del mes siguiente al cese en el cargo pú- blico.
2. El trabajador/trabajadora con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a



cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho sólo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador/trabajadora si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia.

3. Los trabajadores/trabajadoras tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza, como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia, de duración no superior a dos años, salvo que se establezca una duración mayor por negociación colectiva, los trabajadores/trabajadoras para atender al cuidado de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa. Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo periodo de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que, en su caso, se viniera disfrutando.

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

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

4. Asimismo podrán solicitar su paso a la situación de excedencia en la empresa los trabajadores/as que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior mientras dure el ejercicio de su cargo representativo.
5. El trabajador/a excedente conserva sólo un derecho preferente al reintegro en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa.

Artículo 64. Mujer trabajadora

Atendiendo a las especiales dificultades que las mujeres tienen para su inserción y estancia en el mercado de trabajo, las partes se comprometen a la adopción de medidas que impidan cualquier tipo de discriminación.



nación en las ofertas de empleo, selección y consiguiente contratación de trabajadores/as, así como para ocupar puestos de trabajo cualificados, manteniendo estricta igualdad en las retribuciones, considerando que las situaciones que se deriven de su condición de mujer como, embarazo, lactancia, atención de los hijos, etc. no solo no supongan una traba para la contratación y promoción profesional, sino que deban ser tenidas en cuenta para su incorporación y estancia en el trabajo en igualdad de derechos, e impida entre otras cuestiones, la exposición de la mujer embarazada a agentes tóxicos o condiciones de trabajo con riesgo específico para ella o el feto.

CLÁUSULAS ADICIONALES

Primera. Inaplicación de condiciones de trabajo

En cuanto a la Inaplicación de Condiciones de Trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Segunda. Fomento del Empleo

Las empresas afectadas por el presente Convenio estarán obligadas a mantener un 50% del total de la plantilla, con contratos indefinidos.

No entrarán en el cómputo del 50% como fijo, el personal contratado por «obra o servicio determinado».

Este acuerdo afecta a todas las empresas que tengan 10 o más integrantes.

Tercera. Prevención de Riesgos Laborales

Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo, conscientes de la importancia de la prevención de riesgos laborales en las empresas, instarán a trabajadores/as y empresarios al más estricto y riguroso cumplimiento de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales; del Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, Reglamento de los Servicios de Prevención, así como de toda la normativa en vigor referente a esta materia.

Cuarta. Protocolo de conductas adictivas

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.

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 la Comisión Paritaria del 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.

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 cen-



etros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo.

4. Un profesional sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada.

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.

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 "DrägerDrug Test 5000", cuya verificación oficial esté 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 el 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. Esta, 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-----EFFECTOS EN SNC

ESTIMULANTES

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

SEDANTES

- .- Opiaceos y Opioides: Heroína, Codeína, DHC, Metadona
- .- Benzodiazepinas: Rohypnol®(Flunitrazepam), Valium®(Diazepam)
- .- Canabis: Hachís, Marihuana

ALUCINOGENOS

- .- LSD, Psilocybine, Mescalina, feciclidina (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.

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 ad-



quiridos. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en la Comunidad Andaluza 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.



ANEXO. TABLAS SALARIALES CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CÓRDOBA 2026 y 2027

	2026	2027
Grupo I Personal Superior Técnico	Euros/mes	Euros/mes
Director de Área o Departamento	1389,58	1438,22
Director o Delegado de Sucursal	1389,58	1438,22
Jefe de Servicio	1389,58	1438,22
Título de Grado Superior	1331,73	1378,35
Título de Grado Medio	1331,73	1378,35
Jefe de Sección	1331,73	1378,35
Jefe de Negociado	1121,91	1161,18
Jefe de Tráfico de Primera	1113,84	1152,82
Jefe de Tráfico de Segunda	1100,30	1138,81
Encargado General de Agencias de Transporte y de Almacenistas Distribuidores	1098,16	1136,60
Inspector-Visitador de empresas de mudanza	1191,04	1232,72
Jefe de Taller	1256,65	1300,63
Contramaestre o Encargado	1124,11	1163,46
Grupo II Personal de Administración	Euro/mes	Euro/mes
Oficial de 1ª	1094,97	1133,29
Oficial de 2ª	1045,41	1082,00
Encargado de Almacén de Agencias de Transporte, Empresas de Almacenaje y Distribución y de Mudanzas y Guardamuebles	1095,28	1133,61
Encargado de garaje	1112,56	1151,50
Auxiliar	1020,93	1056,67
Telefonista	987,22	1021,78
Grupo III. Personal de Movimiento	Euros/día	Euros/día
Conductor Mecánico	36,19	37,46
Conductor	35,42	36,66
Mozo especializado - Carretillero - Camarista de frío	35,13	36,36
Conductor - Repartidor de vehículos ligeros	34,35	35,55
Capataz	35,02	36,25
Capitonista	34,35	35,55
Ayudante y/o Mozo Especializado	34,35	35,55
Auxiliar de Almacén/ Basculero	34,37	35,56
Mozo Ordinario	33,92	35,10

Código Seguro de Verificación (CSV): 3B43 B559 7FE5 2F27 F434 Fecha Firma: 06-02-2026 08:02:30
Este documento es una copia electrónica de un documento original digitalizado.



Grupo IV. Personal Servicios Auxiliares	Euros/mes	Euros/mes
Ordenanza	977,83	1012,05
Guarda	946,84	979,98
Personal de Mantenimiento y Limpieza	946,84	979,98
Capataz de Taller o Jefe de Equipo	1124,12	1163,47
Oficial de Primera de Oficios	1068,08	1105,46
Oficial de Segunda de Oficios	1066,62	1103,95
Mozo Especializado de Taller	1016,61	1052,19
Peón Ordinario	994,55	1029,36
Otros Conceptos		
Bolsa de vacaciones (Art. 23)	237,03	245,32
Quebranto de moneda (Art. 35)	29,08	30,10
Prenda de Trabajo (Art. 36)	237,12	245,42
Dietas (Art. 37)	44,46	46,02
Desayuno	4,46	4,62
Almuerzo	15,66	16,21
Cena	12,65	13,09
Pernoctación	11,67	12,08
Nocturnidad euros/hora (Art. 38)	1,09	1,12
Ayuda para Estudios (Art. 39)	103,37	106,98
Plus de Convenio (Art. 40)	45,34	46,93
Plus de Transporte (Art. 34)	5,70	5,90
Seguro de muerte e invalidez indemnización (Art. 41)	44500,18	46057,68
Horas extraordinarias (Art. 26)	12,02	12,44
Premio Vinculación por Quinquenio (Art. 31)	44,94	46,51
Tope Premio de Vinculación (Art. 31)	134,82	139,54

Hay varias firmas ilegibles.

