

## I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

### 3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Empresa, Empleo y Economía Social

**2178 Resolución de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del convenio colectivo del Sector Transporte de Mercancías por Carretera.**

Visto el expediente de convenio colectivo de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo y de acuerdo con la propuesta formulada al respecto por el Servicio de Normas Laborales y Sanciones.

#### Resuelvo

**Primero.-** Ordenar la inscripción en el correspondiente registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, de Convenio con número de expediente 30/01/0012/2026; denominado TRANSPORTES MERCANCÍAS POR CARRETERA; código de convenio n.º 30001355011981; ámbito Sector; suscrito con fecha 16/01/2026 por la comisión negociadora.

**Segundo.-** Notificar la presente resolución a la comisión negociadora del acuerdo.

**Tercero.-** Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

Murcia, 11 de mayo de 2026.—El Director General de Trabajo, Juan Marín Pérez.

# CONVENIO COLECTIVO

## TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA REGION DE MURCIA 2026-2028

### ÍNDICE

#### CAPÍTULO I: CONDICIONES GENERALES

- Artículo 1. Partes firmantes
- Artículo 2. Ámbito territorial
- Artículo 3. Ámbito sectorial
- Artículo 4. Ámbito personal
- Artículo 5. Ámbito temporal, entrada en vigor y actualización de convenio
- Artículo 6. Vinculación a la totalidad
- Artículo 7. Compensación y absorción
- Artículo 8. Remisión a otras normas
- Artículo 9. Jornada reducida
- Artículo 10. Derogación del convenio anterior
- Artículo 11. Comisión paritaria
- Artículo 12. Inaplicación de las condiciones de convenio

#### CAPÍTULO II: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

- Artículo 13. Organización del trabajo
- Artículo 14. Obligaciones de la persona trabajadora
- Artículo 15. Buena fe contractual y prohibición de discriminación
- Artículo 16. Sistemas de remuneración con incentivo

#### CAPÍTULO III: DEL PERSONAL

##### Sección primera. Principios generales

- Artículo 17. Clasificación profesional del personal.
- Artículo 18. Movilidad funcional:

##### Sección segunda. Clasificación general

- Artículo 19. Grupos profesionales.
- Artículo 20. Grupo I: personal superior y técnico.
- Artículo 21. Grupo II: personal administrativo
- Artículo 22. Grupo III: personal de movimiento.
- Artículo 23. Grupo IV. Personal de servicios auxiliares.

##### Sección tercera. El contrato

- Artículo 24. Formalización y duración
- Artículo 25. Período de prueba
- Artículo 26. Extinción del contrato
- Artículo 27. Denuncia de los contratos de duración determinada

#### CAPÍTULO IV: JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES

- Artículo 28. Jornada de trabajo
- Artículo 29. Festivos trabajados
- Artículo 30. Horas extraordinarias
- Artículo 31. Horas extraordinarias estructurales
- Artículo 32. Vacaciones
- Artículo 33. Licencias

#### CAPÍTULO V: MEJORAS SOCIALES

- Artículo 34. Incapacidad temporal
- Artículo 35. Seguro de accidentes
- Artículo 36. Otras mejoras sociales
- Artículo 37. Ropa de trabajo
- Artículo 38. Derechos sindicales



#### **CAPÍTULO VI: RETRIBUCIONES**

- Artículo 39. Salario
- Artículo 40. Percepciones no salariales
- Artículo 41. Ayuda de comida en plaza
- Artículo 42. Retribuciones fijas
- Artículo 43. Plus de asistencia
- Artículo 44. Gratificaciones extraordinarias
- Artículo 45. Plus de kilometraje
- Artículo 46. Nocturnidad
- Artículo 47. Plus especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad.
- Artículo 48. Plus conducción en equipo
- Artículo 49. Plus de nochebuena y nochevieja para el personal desplazado
- Artículo 50. Plus de domingo

#### **CAPÍTULO VII: MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

- Artículo 51. Traslados y desplazamientos
- Artículo 52. Dietas

#### **CAPÍTULO VIII: RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

- Artículo 53. Faltas
- Artículo 54. Faltas leves
- Artículo 55. Faltas graves
- Artículo 56. Faltas muy graves
- Artículo 57. Procedimiento sancionador
- Artículo 58. Privación de libertad
- Artículo 59. Sanciones
- Artículo 60. Prescripción de las faltas

#### **CAPÍTULO IX: OBLIGACIONES**

- Artículo 61. Prohibición de transportar personas ajenas a la empresa
- Artículo 62. Obligaciones y responsabilidad de los conductores/as
- Artículo 63. Permiso de conducir
- Artículo 64. Obligaciones el empresario

#### **CAPÍTULO X: FORMACIÓN**

- Artículo 65. Formación de reciclaje de los conductores

#### **CAPÍTULO XI: IGUALDAD**

- Artículo 66. Comisión de igualdad de oportunidades
- Artículo 67. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas

#### **CAPÍTULO XII: OTRAS DISPOSICIONES**

##### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA**

##### **ANEXO I: TABLA SALARIAL 2026**

##### **ANEXO II: TABLA SALARIAL 2027**

##### **ANEXO III: TABLA SALARIAL 2028**

##### **ANEXO IV: KILOMETRAJE**

##### **ANEXO V: DIETAS**

##### **ANEXO VI: PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE A CATÁSTROFES Y FENÓMENOS METEOROLÓGICOS**

# CAPÍTULO I

## CONDICIONES GENERALES

### **ARTÍCULO 1. PARTES FIRMANTES**

Son partes firmantes del Convenio en representación de la parte sindical comparecen Unión General de Trabajadores (UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) y, por la parte empresarial comparece la Federación regional de Organizaciones y Empresas de Transporte de Murcia (FROET)

### **ARTÍCULO 2. ÁMBITO TERRITORIAL**

El presente Convenio será de aplicación en todas las empresas radicadas en la Región de Murcia y a las que, con domicilio social en otro lugar, tengan establecimiento o centros de trabajo dentro de dicha Región, en cuanto al personal adscritos a los mismos.

### **ARTÍCULO 3. ÁMBITO SECTORIAL**

Este convenio es de aplicación a las empresas que, al amparo de los correspondientes títulos habilitantes de Transportista o de Operador de Transporte regulados por la Ley 16/1987, de Ordenación de los Transportes Terrestres y sus normas de desarrollo, realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera en vehículos automóviles que circulen sin camino de rodadura fijo y sin medios fijos de captación de energía y/o las denominadas auxiliares y complementarias del transporte de mercancías, incluidas las actividades de mensajería y de logística, entendiéndose por esta última la que cubre la planificación, la organización, la gestión, la supervisión y la realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro; es decir, todas las actividades empresariales que requieran los citados títulos habilitantes, independientemente de si las mismas se realizan o no a temperatura controlada. Así mismo será de aplicación a las empresas de transporte público de mercancías que dispongan de grúas móviles y maquinaria pesada.

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

### **ARTÍCULO 4. ÁMBITO PERSONAL**

Este Convenio afectará a la totalidad de las personas trabajadoras de las empresas comprendidas en el mismo, a excepción de las personas con cargos de alta dirección o de alto consejo en que concurren las características determinadas en las disposiciones legales vigentes.

## **ARTÍCULO 5. ÁMBITO TEMPORAL, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN DE CONVENIO**

El presente Convenio tendrá vigencia, a todos los efectos, desde el día 1 de enero de 2026 hasta el 31 de diciembre de 2028.

Transcurrido un año desde la denuncia del presente convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio, se entenderá prorrogado automáticamente por el plazo de un año y así sucesivamente en tanto en cuanto no se acuerde su sustitución o renovación

En cuanto a la forma y requisitos de la denuncia, ésta deberá realizarse por escrito y comunicada de manera fehaciente con dos meses de antelación a la fecha de finalización de su vigencia. Dicha denuncia deberá ser formulada por cualquiera de las partes firmantes del presente convenio o por quien ostente legitimación legal para ello.

Todas las condiciones previstas en el presente convenio entraran en vigor desde el día de su publicación y con efectos de 01.01.2026, excepto el Art. 34 complemento de incapacidad temporal y el Art. 35 Seguro de Convenio, cuya eficacia y entrada en vigor se producirá al mes siguiente de la publicación del convenio. Las diferencias salariales que se puedan producir -atrasos de convenio- se abonarán dentro de los seis meses siguientes a la fecha de publicación.

## **ARTÍCULO 6. VINCULACIÓN A LA TOTALIDAD**

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible y han sido aceptadas ponderándose globalmente. En caso de declaración de nulidad o bien por cambio legislativo o resolución judicial de algunos de los artículos del presente convenio dicha nulidad solo afectará a esa disposición.

## **ARTÍCULO 7. COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN**

Las condiciones contenidas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieren con cualquiera mejora pactada, dispuesta unilateralmente o, concedida por la empresa, o por imperativo legal, en cómputo anual, siendo de plena aplicación y eficacia el Art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores.

Las mejoras que por disposición laboral de cualquier carácter que pudieran obligar en el futuro, podrán ser absorbidas por las que se otorgan en el presente Convenio.

## **ARTÍCULO 8. REMISIÓN A OTRAS NORMAS**

Para todo lo no previsto expresamente en este convenio, se estará a lo dispuesto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera publicado en el BOE del 29/03/2012, Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, Reglamento (CE) nº 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006 y las disposiciones legales de general aplicación.

#### **ARTÍCULO 9. JORNADA REDUCIDA**

Las personas trabajadoras que presten servicio en régimen de jornada reducida o tiempo parcial percibirán todas aquellas condiciones establecidas en el presente convenio y susceptibles de proporción, en proporción a las que se establecen para el personal de jornada completa.

#### **ARTÍCULO 10. DEROGACIÓN DEL CONVENIO ANTERIOR**

El presente Convenio, a partir de su entrada vigor, deroga el anterior Convenio y a las sucesivas prórrogas del mismo.

#### **ARTÍCULO 11. COMISIÓN PARITARIA**

Se crea una comisión paritaria compuesta por un máximo de doce miembros, designados por mitad por cada una de las partes, empresarial y social, firmantes de este Convenio Colectivo.

Corresponderá a la comisión paritaria, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a la jurisdicción competente, el conocimiento y resolución de las cuestiones derivadas de la aplicación e interpretación, o error material del presente convenio.

La Comisión se reunirá, a instancias de cualquiera de sus dos partes y cuantas veces se solicite en un plazo no superior a 72 horas.

#### **ARTICULO 12. INAPLICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE CONVENIO**

De conformidad con lo establecido en el Artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias:

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

Tanto el inicio como la finalización del periodo de consulta con las personas trabajadoras con o sin acuerdo, así como la decisión empresarial deberá ser notificado a la comisión paritaria. El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

## **CAPÍTULO II**

### **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**

#### **ARTÍCULO 13. 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 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 de las personas trabajadoras en la empresa- implantar, determinar, modificar o suprimir los trabajos, adjudicar las tareas, rutas, 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 14. OBLIGACIONES DE LA PERSONA TRABAJADORA**

Las personas trabajadoras están obligadas a cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas, y a 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.

#### **ARTÍCULO 15. BUENA FE CONTRACTUAL Y PROHIBICIÓN DE DISCRIMINACIÓN**

Las relaciones de la empresa con las personas trabajadoras han de estar siempre presididas por la recíproca lealtad y buena fe.

Se prohíbe toda discriminación por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por la legislación vigente, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

#### **ARTÍCULO 16. SISTEMAS DE REMUNERACIÓN CON INCENTIVO**

El establecimiento o no de sistemas de remuneración con incentivo, que es facultad de la dirección de la empresa, se llevará a efecto previa la participación de la representación de las personas trabajadoras en los términos previstos en el art. 64 del Estatuto de los Trabajadores. Si los implantara con carácter experimental y su resultado no fuese satisfactorio, podrá suprimirlos unilateralmente, por propia iniciativa, sin que en tal supuesto, por no tener carácter consolidable el sistema de remuneración con incentivo, se derive derecho alguno adquirido para las personas trabajadoras afectadas.

La ulterior modificación sustancial del sistema de remuneración con incentivo se acomodará a lo dispuesto en el Artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

## **CAPÍTULO III**

### **DEL PERSONAL**

#### **SECCIÓN PRIMERA. PRINCIPIOS GENERALES**

##### **ARTÍCULO 17. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL**

La clasificación del 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 18. MOVILIDAD FUNCIONAL**

Las personas trabajadoras sujetas a este convenio, sin perjuicio de sus derechos económicos y profesionales derivados de las mejoras preexistentes a este Convenio y al Acuerdo General, 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, sin otras limitaciones que las exigidas por las titulaciones académicas o profesionales precisas para ejercer la prestación laboral y por la pertenencia al grupo profesional.

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, la persona trabajadora podrá reclamar el ascenso, 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, la persona trabajadora podrá reclamar ante la jurisdicción social.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles que lo justifiquen se le encomendasen, por el tiempo indispensable, funciones inferiores a las que corresponden a su grupo profesional, la persona trabajadora tendrá derecho a continuar percibiendo su retribución de origen. Se comunicará esta situación a los representantes de las personas trabajadoras.

Independientemente de los supuestos anteriores, las personas trabajadoras, sin menoscabo de su dignidad, podrán ser ocupados en cualquier tarea o cometido de los de su grupo profesional, durante los espacios de tiempo que no tengan trabajo correspondiente a su categoría.

## **SECCIÓN SEGUNDA. CLASIFICACIÓN GENERAL**

### **ARTÍCULO 19. GRUPOS PROFESIONALES**

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

- Grupo I - Personal Superior y Técnico
- Grupo II - Personal Administrativo
- Grupo III - Personal de Movimiento
- Grupo IV - Personal de Servicios Auxiliares

### **ARTÍCULO 20. GRUPO I: PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO**

Se entiende por tal el 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.

**20.1. Director/a de Área o Departamento.** Es el empleado/a que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.

**20.2. Director/a o Delegado/a de Sucursal.** Es quien 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.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 20.1 y 20.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos - hasta que hayan superado el período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado/a, si anteriormente ostentara tal categoría, o a la de Jefe/a 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 de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente des- empeñado.

**20.3. Jefe/a de Servicio.** Es quien con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

**20.4. Titulado/a de Grado Superior.** Es quien desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor/a, Licenciado/a o Ingeniero/a, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

**20.5. Titulado/a de Grado Medio.** Es quien desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.

**20.6. Jefe/a de Sección.** Es quien desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la Administración de una Sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director/a o Delegado/a de la misma, si lo hubiere.

**20.7. Jefe/a de Negociado.** Es quien, al frente de un grupo de empleados/as y dependiendo o no de un Jefe/a 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 los Analistas de Sistemas Informáticos.

**20.8. Jefe/a de Tráfico de Primera.** Es quien 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 tráficos, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

**20.9. Jefe/a de Tráfico de Segunda.** Es quien, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de un grupo de entre 16 y 50 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe/a de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe/a de Tráfico de Primera, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

**20.10. Encargado/a General.** Es quien, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director/a o Delegado/a de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende 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/a de Tráfico de Primera pueden asumir, a elección de la Empresa, la jefatura de los centros de trabajo en los que no exista Director/a o Delegado/a de Sucursal.

**20.11. Inspector/a-Visitador/a de Empresas de Mudanzas.** Es quien, 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 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.

**20.12. Jefe/a de Taller.** Esta categoría profesional incluye a quienes, con la capacidad técnica precisa, tienen a su cargo la dirección de un taller cuya plantilla sea, como mínimo, de quince operarios, ordenando y vigilando los trabajos que realicen tanto en las dependencias de la empresa como fuera de ellas en caso de avería o accidente.

## **ARTÍCULO 21. GRUPO II: PERSONAL ADMINISTRATIVO**

Pertenecen a este grupo profesional todas las personas trabajadoras 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:

**21.1. Oficial de Primera.** Es el empleado/a 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, y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados/as administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

**21.2. Oficial de Segunda.** Pertenecen a esa categoría las personas que subordinadas, en su caso, a la persona responsable 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, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados/as administrativos/as pueden asumir la jefatura de los mismos.

Se incluyen en esta categoría profesional las personas trabajadoras cuyo principal cometido sea el de operador de sistemas.

**21.3. Auxiliar.** Es el empleado/a que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

**21.4. Telefonista.** Es el empleado/a encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.

## **ARTÍCULO 22. GRUPO III: PERSONAL DE MOVIMIENTO**

Pertenecen a este grupo todos los empleados/as que se dedican 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:

**22.1 Encargado/a de Almacén.** Es el empleado/a, dependiente o no del Encargado/a General, responsable del almacén o unidad operativa 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 distribuir las ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. 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 hubiere.

**22.2 Jefe/a de Equipo.** Es el empleado/a que a las órdenes de/ de la Encargad/a General, Encargado/a de Almacén o del/de la Jefe/a de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, 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 Jefe/a inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para la persona Encargada General y Encargada de Almacén.

El Jefe/a de Equipo de Mudanzas estará en su caso a las órdenes del Inspector/a-Visitador/a y es el encargado/a de ordenar y supervisar la realización de la mudanza, participando activamente en ella, tanto en domicilios como en almacén, puerto o estación, instalando adecuadamente los accesorios para efectuar dichas cargas y descargas. Está encargado/a de la cumplimentación de documentos y de cualquier otra relacionada con la mudanza que la dirección le encomiende.

**22.3 Encargado/a de garaje, campos y otras dependencias.** Es la persona responsable del buen orden y seguridad de dichas instalaciones, teniendo como misión el adecuado aprovechamiento del espacio, el almacenamiento y distribución del material y, en su caso, la gestión de la estación de servicio existente en las mismas.

**22.4 Conductor/a mecánico.** Es el empleado/a que, estando en posesión del permiso de conducción de la clase "C + E", se contrata con la obligación de conducir cualquier vehículo de la empresa, con remolque, semirremolque o sin ellos, 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, si se le exigiere, la carga de la mercancía.

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 al 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 realización del servicio.

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase "C + E", las personas 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 22.6.

**22.5 Conductor/a.** Es el empleado/a que, aun 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 el 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.

Habrà de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberà cubrir los recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta realización del servicio.

**22.6 Obligaciones específicas de las personas conductoras, comunes a las categorías profesionales 22.1 y 22.5.**

Además de las generales de conductor, 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, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

22.6.A. 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.

22.6.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 interior, cuando proceda.

c) Efectuar el preenfriamiento de la caja del vehículo antes de iniciarse la carga, de acuerdo con las instrucciones que se le indiquen.

22.6.C. Cuando conduzca camiones portavehículos deberá cargar y sujetar los vehículos en el camión, así como descargarlos.

22.6.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.

22.6.E. Cuando conduzca vehículos de empresas de mudanzas y guardamuebles colaborará activamente en los trabajos propios de la mudanza o servicio que realice el vehículo que conduzca.

**22.7. Conductor/a-Repartidor/a de vehículos ligeros.** Es el empleado/a 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 éste 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 realización del servicio.

**22.8. Capitonista.** Es el empleado/a capaz 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 capitonés, contenedores, etc. en domicilio, estación, puerto, almacén; instalar adecuadamente los aparatos necesarios para estas cargas y descargas, pudiendo asimismo sustituir al Jefe/a de Equipo cuando el caso lo requiera.

**22.9 Mozo/a especializado/a-carretillero/a.** Es la persona trabajadora que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo/a Especializado/a, realiza el manejo de carretillas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, 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. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

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.

**22.10 Ayudante o Mozo/a Especializado/a.** Es la persona trabajadora que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. 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.

Cuando forme parte de la dotación de un vehículo ayudará al/a la conductor/a en todas las incidencias que puedan originarse durante el servicio y llevará la documentación de las mercancías, encargándose de la carga y descarga de éstas y de su recogida o entrega a los clientes, debiendo entregar a su jefe inmediato, al término del servicio, la documentación debidamente cumplimentada. Deberá efectuar los trabajos necesarios, ayudando al/a la Conductor/a, para el correcto acondicionamiento del vehículo y protección de las mercancías.

Le corresponde, previa la preparación necesaria, 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, salvo la descrita para el/la Mozo/a especializado/a carretillero/a, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

Podrá encomendársele que asuma la responsabilidad y el control de las cargas y/o descargas de vehículos.

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

**22.11. Auxiliar de Almacén-Basculero.** Se clasifica en esta categoría a la persona que, a las órdenes del/de la Encargado/a de Almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje 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. 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.

**22.12. Mozo/a.** 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 acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. 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.

**ARTÍCULO 23. GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES.**

Pertenece a este Grupo todos los/as empleados/as 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:

**23.1. 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.

**23.2. Guarda.** Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.

**23.3. Personal de Mantenimiento y Limpieza.** Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de las empresas.

**23.4 Jefe/a de Equipo de Taller.** Es quien, a las órdenes directas de un/a Jefe/a de Taller, si lo hubiera, toma parte personal en el trabajo, al tiempo que dirige y vigila el trabajo de un determinado grupo de operarios del taller, no superior a catorce, 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.

**23.5 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.

**23.6 Oficial de Segunda de Oficios.** Se clasifican en esta categoría a quienes 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/la Carpintero/a de Mudanzas y Guardamuebles --que es la persona operario/a que prepara y realiza el embalaje de mobiliario y confecciona las cajas o cadres para su envío, realizando asimismo los trabajos de desembalaje y los propios de la mudanza-- se clasificará en una de las categorías de Oficial de Primera o de Segunda de Oficios, en función de su preparación profesional y de la calidad de su trabajo.

**23.7 Mozo/a Especializado de Taller.** Se incluyen en esta categoría quienes procediendo de Peón, poseyendo conocimientos generales de un oficio, pueden realizar los trabajos más elementales del mismo con rendimientos correctos.

**23. 8 Peón/a.** 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 las personas Lavacoches, Lavacamiones, Engrasadores, Vulcanizadores y las personas operarias de Estaciones de Servicio no incluidos específicamente en definiciones anteriores.

## **SECCIÓN TERCERA. EL CONTRATO**

### **ARTÍCULO 24. FORMALIZACIÓN Y DURACIÓN**

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

24.2 Modalidades de contratación. 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 de las personas trabajadoras 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. La modalidad de contratación debe corresponderse de forma efectiva con la finalidad legal o convencionalmente establecida.

Se entregará a la persona trabajadora un ejemplar del contrato a la firma del mismo, informándosele de todas las condiciones aplicables.

#### 24.2.a. Contrato por tiempo indefinido de fijos-discontinuos:

Dada la particularidad de algunos subsectores sometidos al presente convenio por tener una actividad estacional y cíclica, las partes acuerdan establecer la regulación de los contratos de trabajo de carácter fijo discontinuo de conformidad con las siguientes características:

1. Definición. Se considerará persona trabajadora fija discontinua aquella persona trabajadora que se contrata para realizar trabajos fijos y periódicos dentro del volumen y actividad normal de trabajo de la empresa, durante períodos de actividad con inicio y duración inciertos, y que no completen la jornada anual establecida en el convenio.

La prestación del servicio de los fijos discontinuos irá en función de las necesidades productivas de las empresas, debiéndose fijar en el contrato el mes de previsible comienzo y final de cada período o ciclo estacional de producción.

2. Retribución. La retribución de la persona trabajadora fija-discontinua incluirá la parte proporcional de pagas extras, descanso semanal, festivos y vacaciones en relación con el salario anual del fijo continuo de la respectiva categoría profesional.

3. Llamamiento y campaña. La empresa, dentro del mes previsible de inicio de la campaña fijada en el contrato, deberá preavisar o llamar a las personas trabajadoras que necesite con una antelación mínima de 15 días naturales. Una vez iniciada la prestación de servicios y conforme la empresa, en función de sus necesidades productivas, requiera más personas trabajadoras, éstos deberán ser llamados con una antelación mínima de 3 días naturales.

A tales efectos, las personas trabajadoras designarán un domicilio, número de teléfono y dirección de correo electrónico, al que la empresa se dirigirá, de manera fehaciente, para el llamamiento al trabajo.

Si una persona trabajadora fuese llamada para prestar sus servicios y no acudiese a trabajar ni justificase debidamente dicha ausencia con antelación a la fecha de incorporación al trabajo, causará baja automáticamente en el censo y en la empresa, extinguiéndose su contrato de trabajo.

El orden de llamamiento de las personas trabajadoras contratadas bajo esta modalidad, se realizará de conformidad con las necesidades productivas de la empresa en función de la antigüedad en la contratación y categoría profesional, produciéndose el cese en sentido inverso conforme vaya descendiendo la actividad productiva para la que fueron llamados.

De las listas/censo u orden de llamamiento, se entregará copia con carácter previo al inicio de la campaña a los representantes de las personas trabajadoras; de no existir representación legal de las personas trabajadoras, el censo será expuesto en el tablón de anuncios de la empresa de modo visible a las personas trabajadoras

#### 24. 2.b. Contratos de duración determinada.

En los contratos de duración determinada a los que se refiere el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, se modifica la duración de los contratos, pudiendo tener éstos una duración máxima de doce meses.

### **ARTÍCULO 25. PERÍODO DE PRUEBA**

La duración máxima del período de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para técnicos titulados, de tres meses para el resto del personal del Grupo I y de dos meses para las demás personas trabajadoras.

Durante el período de prueba las personas trabajadoras tendrán los derechos y obligaciones correspondientes a su categoría profesional y puesto de trabajo que desempeñe, como si fuera de plantilla, excepto los derivados de la resolución de la relación laboral, que podrá producirse a instancia de cualquiera de las partes durante su transcurso, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho a indemnización alguna debiéndose comunicar el desistimiento por escrito.

Transcurrido el período de prueba sin que se haya producido el desistimiento, el contrato producirá plenos efectos, computándose el tiempo de los servicios prestados a efectos de antigüedad.

No podrá celebrarse un nuevo período de prueba cuando las personas trabajadoras hayan desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

### **ARTÍCULO 26. EXTINCIÓN DEL CONTRATO**

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio colectivo realizan, las personas trabajadoras que voluntariamente dejen de prestar servicios en

la empresa deberán comunicarlo a la dirección de la misma fehacientemente, por escrito y con una antelación mínima de treinta días naturales a la fecha del cese cuando se trate de empleados/as pertenecientes al Grupo I (Personal Superior y Técnico, categorías 18.1, 18.2, 18.3, 18.4 y 18.5) y una antelación de quince días para el resto de Grupos y Categorías Profesionales. Respetado el citado preaviso, la empresa abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese. La inobservancia de este período de preaviso dará derecho a la empresa a detracer de la correspondiente liquidación de la persona trabajadora una indemnización equivalente al salario de los días dejados de preavisar.

#### **ARTÍCULO 27. DENUNCIA DE LOS CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA.**

Siempre que el contrato tenga una duración superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de quince días, excepto en el contrato de interinidad en el que se estará a lo pactado.

El incumplimiento por el empresario del plazo señalado en el párrafo anterior dará lugar a una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

El empresario, con ocasión de la extinción del contrato, al comunicar a las personas trabajadoras la denuncia o, en su caso, el preaviso de la extinción del mismo, deberá acompañar una propuesta del documento de liquidación de las cantidades adeudadas y, posteriormente, abonará la liquidación correspondiente el mismo día del cese.

## **CAPÍTULO IV**

### **JORNADA, DESCANSOS, VACACIONES**

#### **ARTÍCULO 28. JORNADA DE TRABAJO**

28.1 Duración. La jornada ordinaria máxima será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo y de 1.826 horas y 27 minutos en cómputo anual, distribuida de forma irregular.

En los casos de jornada continuada, se computará como trabajo efectivo los treinta minutos de descanso diario para el "bocadillo".

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

28.2 Distribución. Se distribuirá de lunes a viernes, excepto las empresas que por necesidades del servicio precisaran trabajar sábados y domingos, en cuyo se distribuirá la jornada de lunes a domingo.

Para los conductores, la distribución de la jornada laboral indicada se acomodará a lo que las necesidades del servicio exijan.

Sin perjuicio de las disposiciones generales sobre la materia, la jornada de trabajo de los conductores se ajustará a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, modificado por Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre.

28.3 Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente:

a) Los conductores que realicen servicios de transporte nacionales tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos siete de cada doce descansos semanales.

b) Las personas trabajadoras móviles que realicen servicios de transporte internacional tendrán derecho a disfrutar en su domicilio al menos cinco de cada doce descansos semanales.

c) Al menos, la mitad de los descansos semanales en domicilio que se realicen a lo largo del año, según lo previsto en los dos apartados anteriores, serán descansos no reducidos.

d) En el supuesto de realización de ambos tipos de servicio, el criterio a aplicar será el establecido para el tipo de transporte (nacional o internacional) que mayor número de jornadas suponga a la persona trabajadora en el período de doce semanas a computar.

e) Si las necesidades del servicio impiden el cumplimiento de los mínimos antes establecidos, por cada descanso semanal en domicilio que no pueda realizarse en el día de la persona trabajadora, éste devengará el derecho a un día laborable de permiso retribuido, cuyo disfrute se adicionará a las vacaciones anuales o a un descanso semanal en su domicilio en el siguiente mes natural, a elección de la empresa.

f) Siempre que las necesidades organizativas de las empresas lo permitan, se procurará que el mayor número posible de descansos semanales cuyo disfrute se realice en el domicilio de la persona trabajadora coincidan con el fin de semana, entendiéndose que se da esta circunstancia cuando el descanso comprenda total o parcialmente el sábado o el domingo. Excepto para los servicios de transporte frigorífico en campaña, se establece que uno al menos de los descansos semanales realizados en el domicilio de la persona trabajadora en cada período de doce semanas consecutivas, habrá de coincidir con el fin de semana.

g) Se procurará que la recuperación de los descansos semanales reducidos se haga, al menos en el veinticinco por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio de la persona trabajadora.

h) En esta materia se respetarán las regulaciones o prácticas más beneficiosas que vengán aplicándose en las empresas.

i) Descanso extraordinario conductores. En aquellos supuestos en los que el conductor permanezca fuera de su residencia habitual más de quince días continuados tendrá derecho a acumular por cada fracción completa de quince días, un día de descanso adicional al de los ya previstos por la ley. Este día de descanso deberá ser solicitado a la empresa, y acordado la fecha de su disfrute según las necesidades productivas de la empresa.

#### **ARTÍCULO 29. FESTIVOS TRABAJADOS**

En el caso de que se preste servicios en día festivo (14 anuales) este día de trabajo será compensado con el descanso equivalente, la fecha de su disfrute será acordada entre la empresa y la persona trabajadora según las necesidades productivas.

#### **ARTÍCULO 30. HORAS EXTRAORDINARIAS**

Tendrán la consideración de horas extraordinarias las horas de trabajo que excedan de la jornada ordinaria, diaria o semanal, fijada en este Convenio o en acuerdos de empresa según lo dispuesto en artículo 28.

Con excepción de los conductores/as cuya cuantía y sistema de devengo se establece en el Artículo 45 de este convenio, el valor de la hora extraordinaria de cada categoría profesional será el resultado de dividir el importe de la suma de los siguientes conceptos, en cómputo anual, salario base+ gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre + plus de asistencia+ complemento personal de antigüedad en su caso / entre la jornada laboral en cómputo anual, incrementando este resultado en el 20 por ciento.

A efectos del límite máximo de horas extraordinarias no se computarán las que se compensen por tiempos de descanso equivalentes dentro de los cuatro meses siguientes a su realización; estos descansos compensatorios serán programados de común acuerdo por empresa y la persona trabajadora interesada, preferiblemente para los momentos de menor actividad de la empresa y procurando que se disfruten de manera consecutiva al descanso semanal.

Las horas trabajadas durante los días festivos, de mutuo acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora, se retribuirán como extraordinarias o se compensarán por descansos en proporción equivalente al importe de la hora extraordinaria.

### **ARTÍCULO 31. HORAS EXTRAORDINARIAS ESTRUCTURALES**

Dada la naturaleza de la actividad que las empresas afectadas por este Convenio realizan, que exige trabajos de preparación, o de finalización de tareas para poder mantener continuidad en la actividad de la empresa y con ello la ocupación efectiva del resto de las personas trabajadoras, las personas trabajadoras se obligan a realizar las horas extraordinarias necesarias para finalizar los trabajos de conducción, entrega o reparto y recogida, carga, descarga, mudanza, 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.

La empresa informará, como legalmente proceda, del número de horas extraordinarias realizadas.

### **ARTÍCULO 32. VACACIONES**

Las vacaciones anuales tendrán una duración treinta y un días naturales, o parte proporcional si el tiempo de servicio es inferior al año, pudiendo ser efectivamente disfrutadas en dos periodos como máximo, salvo pacto en contrario, a lo largo del año natural. El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica. En el caso de que el período de disfrute de vacaciones anuales coincida uno o varios días festivos de los catorce establecidos por la legislación, estos no computarán como días de vacaciones, garantizándose su disfrute efectivo conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Las vacaciones serán retribuidas con el salario base, más el plus de asistencia y el complemento personal de antigüedad en aquellas personas trabajadoras a las que pudiera corresponderles, así como con la parte proporcional de lo percibido en concepto de horas de presencia, horas de nocturnidad, y otros pluses que habitualmente venga percibiendo durante el periodo en el cual se hayan devengado sus vacaciones.

No obstante, por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, en aquellos supuestos en los que las vacaciones se disfruten en varios periodos a lo largo del año, la parte proporcional correspondiente a los conceptos variables podrá abonarse en un único pago a la finalización del último periodo de disfrute de las vacaciones.

El derecho a vacaciones no es susceptible de compensación económica, no obstante, el personal que cese durante el transcurso del año tendrá derecho al abono del salario correspondiente a la parte proporcional de vacaciones devengadas y no disfrutadas, como concepto integrante de la liquidación por la extinción de la relación laboral.

Las vacaciones se disfrutarán preferiblemente durante los meses de primavera y verano, y dependiendo de las necesidades del servicio. En cada sección se elaborará un calendario, en el que basándose en las peticiones del personal, que serán atendidas por orden de antigüedad, se harán constar las fechas señaladas para las vacaciones de cada empleado/a, teniendo en cuenta que el inicio del periodo habrá de caer en lunes.

Los calendarios serán confeccionados en el último trimestre de cada año, para su aplicación al año siguiente y se expondrán en el tablón de anuncios de la empresa para el conocimiento del personal, y caso de modificar la fecha que figura en el calendario, se comunicará a los interesados al menos con quince días de antelación. La persona trabajadora conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo de su disfrute.

Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal, parto o la lactancia natural, o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 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 periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

### **ARTÍCULO 33. LICENCIAS**

La persona trabajadora, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Un día laborable por traslado del domicilio habitual.
- c) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un período de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo cuarenta y seis del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que la persona trabajadora, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

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

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples. Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas. La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

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

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrá derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Se dispondrá de un día de libre disposición retribuido no recuperable por cada año natural a disfrutar entre enero y noviembre. Este día no podrá disfrutarse en el mes de diciembre y tendrá que solicitarse con quince días de antelación por escrito, siendo acordado entre empresa y la persona trabajadora, siempre que el departamento o grupo al que pertenezca esté cubierto, al menos en el 50%, y sea acorde a las necesidades productivas de la empresa.

Las reducciones de jornada contempladas en el presente artículo constituyen un derecho individual de las personas trabajadoras los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más personas trabajador-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.

h) Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella.

En caso de hospitalización y mientras dure esta, la persona trabajadora podrá disfrutar de los días de permiso en días diferentes al hecho causante y siguientes, sin que en ningún caso este disfrute implique incremento de días laborables de licencia.

i) Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la

posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

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

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

## **CAPÍTULO V**

### **MEJORAS SOCIALES**

#### **ARTÍCULO 34. INCAPACIDAD TEMPORAL**

En caso de Incapacidad Temporal por contingencias comunes, la persona trabajadora percibirá un complemento sobre la prestación de incapacidad temporal hasta alcanzar el 100% de la Base Reguladora desde el décimo día y hasta el día 120 o hasta fecha de extinción de la relación laboral de producirse antes del día 120.

En caso de Incapacidad Temporal por contingencias Profesionales y en los de intervención quirúrgica o internamiento sanatorial por enfermedad común la persona trabajadora percibirá un complemento del 100% de la Base Reguladora de la Seguridad Social desde el segundo día y hasta el día 210 o hasta fecha de extinción de la relación laboral.

#### **ARTÍCULO 35. SEGURO DE ACCIDENTES.**

Las empresas afectadas por el presente Convenio suscribirán, por sí mismas o a través de sus asociaciones, una póliza de seguro a favor de las personas trabajadoras que garanticen a los mismos, su viuda o beneficiarios, la percepción de una indemnización de 30.000 euros en el caso de muerte o invalidez permanente total para la profesión habitual derivada de accidente de trabajo y 50.000 euros en el caso de gran invalidez e invalidez permanente absoluta derivadas ambas de accidente de trabajo.

El empresario facilitará una copia de la póliza a la representación legal de los trabajadores.

En el caso de invalidez permanente parcial derivada de accidente de trabajo la persona trabajadora percibirá una indemnización de acuerdo con el baremo previsto en las pólizas tipo de seguro individual de accidentes, con el límite de 25.0000 euros.

Será negociable por cada empleado/a y la empresa, el establecer pólizas por cantidades superiores a las señaladas, si bien la diferencia de prima para estos casos será a cargo de la persona trabajadora.

#### **ARTÍCULO 36. OTRAS MEJORAS SOCIALES.**

1. Las empresas garantizarán, mediante la cobertura de la Seguridad Social o, en su defecto, los conciertos o contratos que sean necesarios, que los gastos que por cualquier concepto pudieran originarse con motivo de la asistencia sanitaria que requieran las personas trabajadoras en el extranjero, en ningún caso tengan que ser satisfechos por los propios trabajadores.

En caso de que el accidente o la enfermedad ocurridos en el extranjero sea grave y exija una hospitalización de más de 5 días, la empresa proporcionará los medios necesarios para que un familiar de la persona trabajadora se desplace hasta el lugar de la hospitalización, así como para su posterior regreso. En todo caso se estará al informe médico para valorar la gravedad o no del accidente o la enfermedad.

Las empresas se harán cargo de los gastos de desplazamiento de las personas trabajadoras, en el caso de que éstos tengan que trasladarse desde el extranjero hasta su

residencia habitual, por causa de fallecimiento de un familiar de hasta primer grado de consanguinidad o afinidad.

Si alguna persona trabajadora fallece fuera de la localidad de su residencia habitual por encontrarse desplazado por orden de la empresa, ésta abonará los gastos de traslado de los restos hasta el lugar de residencia habitual; asimismo, en caso de fallecimiento de la persona trabajadora, la empresa cubrirá los gastos de desplazamiento de un familiar.

2. Las empresas financiarán, a los conductores/as encuadrados en alguna de las categorías profesionales del artículo 22 de este convenio, el curso de sensibilización y reeducación vial, en el caso de que el titular de la autorización para conducir haya perdido una parte del crédito inicial de puntos y lo haya comunicado a la empresa. Dichos cursos se realizarán fuera de la jornada laboral.

### **ARTÍCULO 37. ROPA DE TRABAJO**

Solo si la empresa exigiera el uso de prendas/uniformes a las personas trabajadoras, la empresa deberá facilitar a las personas trabajadoras como mínimo cada año, las siguientes prendas de trabajo:

- Para el personal de movimiento: Cazadora o jersey y pantalón en invierno, y camisa y pantalón en verano;
- Para el Personal de talleres: dos monos en invierno, y camisa y pantalón en verano;
- Conductores/as mecánico y conductor/a: Mono, cazadora o jersey y pantalón en invierno, y camisa y pantalón en verano.
- Conductores/as-repartidores: Cazadora o jersey y pantalón en invierno, camisa y pantalón en verano y chubasquero.

Si se exige uniformidad el uso de las prendas mencionadas será obligatorio, constituyendo falta grave el incumplimiento de su uso y vestimenta, por lo anterior de exigir uniforme las empresas.

Las empresas facilitarán los equipos de protección individual (EPI) de conformidad con el Real Decreto 773/1997 de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas sobre seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de equipos de protección individual.

### **ARTÍCULO 38. DERECHOS SINDICALES**

Con independencia de la acción sindical que se conviene en el articulado del presente Convenio y en lo no previsto al respecto, se estará a lo que la legislación vigente en cada momento disponga.

Los representantes de las personas trabajadoras miembros del Comité de Empresa o Delegados de personal, dispondrán de 20 horas mensuales retribuidas para el ejercicio de sus funciones de representación en todas las empresas de menos de 100 personas trabajadoras afectados por este convenio.

Las personas trabajadoras que deseen que su afiliación a un Sindicato conste a su empresario, a efectos de lo dispuesto en el último párrafo del apartado 1 del art. 55 del Estatuto de los Trabajadores, deberán notificárselo por escrito, teniendo aquél obligación de acusar recibo de la comunicación.

## CAPÍTULO VI

### RETRIBUCIONES

#### ARTÍCULO 39. SALARIO

La totalidad de las percepciones económicas de las personas trabajadoras, 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 40. PERCEPCIONES NO SALARIALES

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

- a) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que deban ser realizados por la persona trabajadora como consecuencia de su actividad laboral.
- b) Las indemnizaciones o compensaciones por traslados, desplazamientos, suspensiones o despidos.
- c) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- d) Cualquier otra cantidad que se abone a la persona trabajadora por conceptos compensatorios similares a los anteriormente relacionados.

#### ARTÍCULO 41. AYUDA DE COMIDA EN PLAZA

Sin que tenga la naturaleza jurídica de dieta, por no darse la circunstancia de desplazamiento a localidad distinta de las de residencia o de prestación de servicio, las cantidades que las empresas abonen por comidas en plaza tendrán carácter extrasalarial ya que constituyen ayuda compensatoria por realizar la persona trabajadora su comida, por conveniencia del servicio, fuera del centro de trabajo y de su domicilio. Su importe será del setenta y cinco por ciento de la dieta correspondiente a la comida.

#### ARTÍCULO 42. RETRIBUCIONES FIJAS.

##### 42.1. Conceptos retributivos:

Las retribuciones fijas de las personas trabajadoras estarán constituidas por los siguientes conceptos:

- a) Salario base por categorías.
- b) Plus de asistencia.

##### 42.2. Cuantía de las retribuciones:

La cuantía de las retribuciones fijas para los años 2026, 2027 y 2028 serán las que figuran en las Tablas Salariales que a continuación se reproducen, y que para mayor claridad se acompañan en los ANEXOS I, II y III.

**TABLA SALARIAL 2026****CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA  
REGION DE MURCIA 2026-2028  
TABLA SALARIAL 2026**

ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL ANUAL INCL PAGAS EXTRAS
	<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
20,6	Jefe de Sección	1.297,01 €	197,23 €	21.821,96 €
20,7	Jefe de Negociado	1.245,50 €	197,23 €	21.049,21 €
20,8	Jefe de Tráfico de Primera	1.297,01 €	197,23 €	21.821,96 €
20,9	Jefe de Tráfico de Segunda	1.193,93 €	197,23 €	20.275,78 €
20,1	Encargado General	1.281,57 €	197,23 €	21.590,25 €
20,11	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.245,50 €	197,23 €	21.049,21 €
20,12	Jefe de Taller	1.400,11 €	197,23 €	23.368,48 €
	<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
21,1	Oficial de Primera	1.194,97 €	197,23 €	20.291,34 €
21,2	Oficial de Segunda	1.153,71 €	197,23 €	19.672,49 €
21,3	Auxiliar	1.116,61 €	197,23 €	19.115,88 €
21,4	Telefonista	1.090,74 €	197,23 €	18.727,89 €
	<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
22,1	Encargado de Almacén	1.194,97 €	197,23 €	20.291,34 €
22,2	Jefe de Equipo	1.153,71 €	197,23 €	19.672,49 €
22,3	Encargado de Garaje	1.194,97 €	197,23 €	20.291,34 €
22,4	Conductor Mecánico	1.200,76 €	197,23 €	20.378,21 €
22,5	Conductor	1.156,75 €	197,23 €	19.717,98 €
22,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	1.152,23 €	197,23 €	19.650,26 €
22,8	Capitonista	1.152,23 €	197,23 €	19.650,26 €
22,9	Mozo Especializado Carretillero	1.152,23 €	197,23 €	19.650,26 €
22,10	Mozo Especializado	1.129,73 €	197,23 €	19.312,71 €
22,11	Auxiliar Almacén-Basculero	1.116,55 €	197,23 €	19.115,03 €
22,12	Mozo	1.103,70 €	197,23 €	18.922,31 €
	<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>			
23,1	Ordenanza	1.090,74 €	197,23 €	18.727,89 €
23,2	Guarda	1.077,35 €	197,23 €	18.526,96 €
23,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.090,74 €	197,23 €	18.727,89 €
23,4	Jefe de Equipo o de taller	1.261,88 €	197,23 €	21.294,94 €
23,5	Oficial de Primera de Oficinos	1.200,76 €	197,23 €	20.378,21 €
23,6	Oficial de Segunda de Oficinos	1.156,75 €	197,23 €	19.717,98 €
23,7	Mozo Especializado de Taller	1.129,73 €	197,23 €	19.312,71 €
23,8	Peón Ordinario	1.103,70 €	197,23 €	18.922,31 €

**TABLA SALARIAL 2027****CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA  
REGION DE MURCIA 2026-2028  
TABLA SALARIAL 2027**

ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL ANUAL INCL PAGAS EXTRAS
	<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
20,6	Jefe de Sección	1.348,89 €	205,12 €	22.694,84 €
20,7	Jefe de Negociado	1.295,32 €	205,12 €	21.891,18 €
20,8	Jefe de Tráfico de Primera	1.348,89 €	205,12 €	22.694,84 €
20,9	Jefe de Tráfico de Segunda	1.241,69 €	205,12 €	21.086,81 €
20,1	Encargado General	1.332,83 €	205,12 €	22.453,86 €
20,11	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.295,32 €	205,12 €	21.891,18 €
20,12	Jefe de Taller	1.456,12 €	205,12 €	24.303,22 €
	<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
21,1	Oficial de Primera	1.242,77 €	205,12 €	21.102,99 €
21,2	Oficial de Segunda	1.199,86 €	205,12 €	20.459,39 €
21,3	Auxiliar	1.161,27 €	205,12 €	19.880,52 €
21,4	Telefonista	1.134,37 €	205,12 €	19.477,00 €
	<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
22,1	Encargado de Almacén	1.242,77 €	205,12 €	21.102,99 €
22,2	Jefe de Equipo	1.199,86 €	205,12 €	20.459,39 €
22,3	Encargado de Garaje	1.242,77 €	205,12 €	21.102,99 €
22,4	Conductor Mecánico	1.248,79 €	205,12 €	21.193,34 €
22,5	Conductor	1.203,02 €	205,12 €	20.506,69 €
22,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	1.198,32 €	205,12 €	20.436,27 €
22,8	Capitonista	1.198,32 €	205,12 €	20.436,27 €
22,9	Mozo Especializado Carretillero	1.198,32 €	205,12 €	20.436,27 €
22,10	Mozo Especializado	1.174,92 €	205,12 €	20.085,21 €
22,11	Auxiliar Almacén-Basculero	1.161,21 €	205,12 €	19.879,63 €
22,12	Mozo	1.147,85 €	205,12 €	19.679,21 €
	<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>			
23,1	Ordenanza	1.134,37 €	205,12 €	19.477,00 €
23,2	Guarda	1.120,44 €	205,12 €	19.268,04 €
23,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.134,37 €	205,12 €	19.477,00 €
23,4	Jefe de Equipo o de taller	1.312,35 €	205,12 €	22.146,74 €
23,5	Oficial de Primera de Oficinos	1.248,79 €	205,12 €	21.193,34 €
23,6	Oficial de Segunda de Oficinos	1.203,02 €	205,12 €	20.506,69 €
23,7	Mozo Especializado de Taller	1.174,92 €	205,12 €	20.085,21 €
23,8	Peón Ordinario	1.147,85 €	205,12 €	19.679,21 €

**TABLA SALARIAL 2028****CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA  
REGION DE MURCIA 2026-2028  
TABLA SALARIAL 2028**

ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL ANUAL INCL PAGAS EXTRAS
	<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
20,6	Jefe de Sección	1.402,85 €	213,33 €	23.602,63 €
20,7	Jefe de Negociado	1.347,13 €	213,33 €	22.766,83 €
20,8	Jefe de Tráfico de Primera	1.402,85 €	213,33 €	23.602,63 €
20,9	Jefe de Tráfico de Segunda	1.291,36 €	213,33 €	21.930,28 €
20,1	Encargado General	1.386,14 €	213,33 €	23.352,02 €
20,11	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.347,13 €	213,33 €	22.766,83 €
20,12	Jefe de Taller	1.514,36 €	213,33 €	25.275,35 €
	<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
21,1	Oficial de Primera	1.292,48 €	213,33 €	21.947,11 €
21,2	Oficial de Segunda	1.247,86 €	213,33 €	21.277,76 €
21,3	Auxiliar	1.207,72 €	213,33 €	20.675,74 €
21,4	Telefonista	1.179,75 €	213,33 €	20.256,08 €
	<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
22,1	Encargado de Almacén	1.292,48 €	213,33 €	21.947,11 €
22,2	Jefe de Equipo	1.247,86 €	213,33 €	21.277,76 €
22,3	Encargado de Garaje	1.292,48 €	213,33 €	21.947,11 €
22,4	Conductor Mecánico	1.298,74 €	213,33 €	22.041,07 €
22,5	Conductor	1.251,14 €	213,33 €	21.326,96 €
22,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	1.246,25 €	213,33 €	21.253,72 €
22,8	Capitonista	1.246,25 €	213,33 €	21.253,72 €
22,9	Mozo Especializado Carretillero	1.246,25 €	213,33 €	21.253,72 €
22,10	Mozo Especializado	1.221,91 €	213,33 €	20.888,62 €
22,11	Auxiliar Almacén-Basculero	1.207,66 €	213,33 €	20.674,82 €
22,12	Mozo	1.193,76 €	213,33 €	20.466,37 €
	<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>			
23,1	Ordenanza	1.179,75 €	213,33 €	20.256,08 €
23,2	Guarda	1.165,26 €	213,33 €	20.038,76 €
23,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.179,75 €	213,33 €	20.256,08 €
23,4	Jefe de Equipo o de taller	1.364,85 €	213,33 €	23.032,60 €
23,5	Oficial de Primera de Oficinos	1.298,74 €	213,33 €	22.041,07 €
23,6	Oficial de Segunda de Oficinos	1.251,14 €	213,33 €	21.326,96 €
23,7	Mozo Especializado de Taller	1.221,91 €	213,33 €	20.888,62 €
23,8	Peón Ordinario	1.193,76 €	213,33 €	20.466,37 €

#### **ARTÍCULO 43. PLUS DE ASISTENCIA**

La persona trabajadora percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como ANEXOS I, II y III.

De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá a la persona trabajadora el 20 % por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50 % por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes, dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La persona trabajadora percibirá por la asistencia puntual a su puesto de trabajo la cantidad reflejada por este concepto en la tabla salarial que figura como ANEXOS I, II y III. De la cantidad que constituye el plus de asistencia, la empresa detraerá a la persona trabajadora el 20 % por falta de puntualidad de dos días en el mes y el 50 % por falta de puntualidad de hasta cuatro días en un mes. La falta de puntualidad de más de cuatro días en un mes dará lugar a la pérdida total del plus de asistencia.

La falta de asistencia justificada al puesto de trabajo, durante el mes, dará lugar a la deducción de un 20 % del plus por cada día de inasistencia, excepto las faltas de asistencia por incapacidad temporal o por el ejercicio de derechos de conciliación familiar que no computaran como faltas de asistencia.

La falta de asistencia sin justificar al puesto de trabajo dará lugar a pérdida total del plus

#### **ARTÍCULO 44. GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS**

Se establecen tres gratificaciones extraordinarias que tendrán la denominación de marzo, julio, y diciembre, y por importe cada una de ellas de treinta días de salario base más el complemento personal de antigüedad en su caso.

La paga extraordinaria de marzo se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre, y se hará efectiva el 15 de marzo del año siguiente a su devengo; la paga extraordinaria de julio se devenga del 1 de julio al 30 de junio, y se hará efectiva el 15 de julio; la paga extraordinaria de diciembre se devenga del 1 de enero al 31 de diciembre, y se hará efectiva el 22 de diciembre.

No obstante, las empresas que lo crean oportuno, podrán abonar mensualmente la parte proporcional correspondiente.

#### **ARTÍCULO 45. PLUS DE KILOMETRAJE**

Ante las dificultades que entraña para el empresario el control de la actividad de los conductores, resultando imposible en muchos casos, determinar la realización de actividades distintas a la específica de conducción y ésta solo en aquellos vehículos dotados de tacógrafo, con el fin de compensar las horas de presencia y extraordinarias que puedan realizar, así como el posible plus de nocturnidad, percibirán, además de las retribuciones fijas a las que se refiere el artículo 42 de este convenio cuyas cuantías se señalan en los ANEXOS I, II y III las cantidades que se reflejan en el ANEXO IV, dependiendo del ámbito del transporte, kilómetros mensuales recorridos, número de viajes realizados y tipo de vehículo conducido.

**Largo recorrido:** Aquellos conductores/as cuyo recorrido diario supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo y realicen más de 7.000 kilómetros mensuales

**Para el año 2026:**

a) Conductores/as de vehículos de hasta de 26TM de MMA: desde el primer kilómetro percibirán 0,02632 €/km mensuales.

b) Conductores de vehículos de más de 26TM de MMA: desde el primer kilómetro percibirán 0,02926 €/Km mensuales-

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según la tarjeta del conductor, cuyo importe se retribuirán a 0,049 €/km mensuales

**Para el año 2027:**

a) Conductores de vehículos de hasta de 26TM de MMA: desde el primer kilómetro percibirán 0,0302 €/km mensuales.

b) Conductores de vehículos de más de 26TM de MMA, desde el primer kilómetro percibirán 0,0336 €/Km mensuales.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según la tarjeta del conductor, cuyo importe se retribuirán a 0,0563 €/km mensuales

**Para el año 2028:**

a) Conductores de vehículos de hasta de 26TM de MMA: desde el primer kilómetro percibirán 0,0348 €/km mensuales.

b) Conductores de vehículos de más de 26TM de MMA, desde el primer kilómetro percibirán 0,0386 €/Km mensuales.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según la tarjeta del conductor, cuyo importe se retribuirán a 0,0648 €/km mensuales

**Corto recorrido:** Aquellos conductores cuyo recorrido diario no supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo ni realicen más de 7.000 kilómetros mensuales:

**I. Transportes de materiales de construcción y obras públicas:**

a) Conductores de camiones hormigoneras. Hasta 80 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 1,5262 € por viaje realizado y a partir de los 80 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 3,0524 € por viaje realizado. Además, percibirán 0,1570 € por Km. hasta los 1.900 Km. recorridos en un mes y 0,3141 € por Km. a partir de los 1.900 Km. recorridos en un mes.

b) Conductores de camiones cisterna de cemento. Hasta 55 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7678 € por viaje realizado y a partir de los 55 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,5355 € por viaje realizado. Además, percibirán 0,0408 € por Km. recorrido hasta los 7.000 Km. recorridos en un mes y 0,0816 € por Km. a partir de los 7.000 Km. recorridos en un mes.

c) Conductores de camiones bañeras-volquetes. Hasta 105 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7678 € por viaje realizado y a partir de los 105 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,5355 € por viaje realizado. Además, percibirán 0,0408 € por Km. recorrido hasta los 5.000 Km. recorridos en un mes y 0,0816 € por Km. a partir de los 5.000 Km. recorridos en un mes.

**II. Transporte portuario y similares (radio de acción 25 Km. desde el puerto):**

Percibirán al mes 1,2638 € por viaje realizado de ida y vuelta y 0,1016 € por Km. recorrido.

**III. Otros tipos de transporte:**

los conductores de camiones de más de 26 TM. MMA, no comprendidos en los anteriores percibirán una prima por kilómetro recorrido al mes de 0,0510 €.

**Distribución:** La percepción total mensual por plus de kilometraje se distribuirá de la siguiente forma y se reflejará así en el recibo de salarios:

- El 40% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.
- El 50% del total para cubrir las posibles horas de presencia.
- El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad.

**ARTÍCULO 46. NOCTURNIDAD.**

El tiempo de trabajo efectivo considerado nocturno, de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, se abonará con un incremento del 20 % sobre el salario base para el año 2026, y de un 25% sobre el salario base para 2027 y 2028, excepción hecha de los conductores a los que se refiere el Artículo 45 Kilometraje de este convenio cuyo sistema de retribución ya comprende el trabajo considerado nocturno.

**ARTÍCULO 47. PLUS ESPECIAL DE PELIGROSIDAD, TOXICIDAD O PENOSIDAD.**

Aquellas personas trabajadoras que desarrollen su trabajo en un puesto que entrañe un riesgo especial para su salud debido a la existencia de circunstancias excepcionales de penosidad, peligrosidad, insalubridad o toxicidad, de acuerdo con la evaluación de riesgos laborales realizada por personal competente, por el tiempo de trabajo efectivo que realicen dicha actividad, percibirán un plus denominado de especial de peligrosidad, toxicidad o penosidad consistente en el importe del 20 por ciento de su salario base diario proporción equivalente.

**ARTÍCULO 48. PLUS CONDUCCIÓN EN EQUIPO.**

Cuando la conducción se realice en equipo, cada conductor/a percibirá un plus de 5 €/día, con un máximo de 25€ por 7 días, y de 50€ por 15 días.

**ARTÍCULO 49. PLUS DE NOCHEBUENA Y NOCHEVIEJA PARA EL PERSONAL DESPLAZADO**

Para todas aquellas personas trabajadoras que presten servicios desde las 22:00 horas del día 24 de diciembre (Nochebuena) hasta las 17:00 horas del día 25 de diciembre (Navidad) desplazado fuera del centro de trabajo, o presten servicios desde las 22:00 horas del día 31 de diciembre (Nochevieja) hasta las 17:00 horas del día 1 de enero (Día de Año Nuevo) desplazado fuera del centro de trabajo, percibirán para el año 2026 un plus por importe de 220€, para el año 2027 un plus por importe de 240€, y para el año 2028 un plus por importe de 260€.

**ARTÍCULO 50. PLUS DE DOMINGO**

Exclusivamente para las categorías de (1) mozo especializado carretillero, (2) mozo especializado y (3) mozo, cuya jornada ordinaria, incluya trabajar los domingos, con los descansos diarios y semanales que legalmente correspondan, además del salario diario que se devengue, cuando se preste servicios en domingo se percibirá un complemento salarial denominado "plus domingo" de 40 €/día para una jornada completa, o en su proporción para una jornada parcial o cuando no se haya realizado íntegramente.

## **CAPÍTULO VII**

### **MOVILIDAD GEOGRÁFICA**

#### **ARTÍCULO 51. TRASLADOS Y DESPLAZAMIENTOS.**

##### **51.1 Traslados**

Con el fin de contribuir a mejorar su situación, a través de una más adecuada organización de sus recursos, la Empresa podrá acordar el traslado de sus trabajadores, que exija cambio de residencia, en las condiciones y con los requisitos legalmente exigidos. Estas necesidades serán atendidas, en primer lugar, con quienes, reuniendo las condiciones de idoneidad, acepten voluntariamente su traslado; a falta de éstos, tendrán preferencia para ser afectados por la movilidad en último lugar, por este orden, los representantes de las personas trabajadoras en el seno de la empresa, las trabajadoras embarazadas o con hijos menores de un año y quienes tengan cargas familiares.

En los supuestos contemplados en el párrafo anterior, la empresa habrá de abonar los gastos de viaje del interesado y de las personas que con él convivan y transportarle su mobiliario y enseres o, a elección de 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 cuatro mensualidades del Sueldo o Salario Base que le corresponda.

Si el traslado es a petición de la persona trabajadora no tendrá este derecho a compensación alguna, y si es de común acuerdo entre ambas partes, la compensación, en su caso, será la que las mismas convengan.

##### **51.2 Desplazamientos.**

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

Tanto los desplazamientos como cualquier otra salida de la localidad de su residencia y de la de prestación habitual del servicio darán derecho a la persona trabajadora a que se le abone el importe del viaje, si no lo hace en vehículos de la empresa, y asimismo, en compensación de los gastos que tal desplazamiento le ocasione, al cobro de la dieta.

Tendrá derecho a percibir dieta el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

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 por 100 de las ordinarias.

En dichos desplazamientos de larga duración de la persona 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 coincida con su jornada de trabajo serán por cuenta de la Empresa.

**ARTÍCULO 52. DIETAS**

La dieta es un concepto extrasalarial de naturaleza indemnizatoria o compensatoria, y de carácter irregular, que tiene como finalidad el resarcimiento o compensación de los gastos de manutención y/o pernocta de la persona trabajadora, ocasionados como consecuencia de un desplazamiento.

Tendrá derecho a percibir dieta, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio.

No tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención de la persona trabajadora desplazada no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Tendrán derecho a la percepción de dietas las personas trabajadoras que por razón de su trabajo se encuentren desplazadas en municipio distinto del lugar de trabajo habitual y del que constituya su residencia, en las siguientes franjas horarias:

Entre las 6 y las 8 horas para el desayuno. Entre las 14 y 16 horas para la comida.

Entre las 21 y las 23 horas para la cena.

Para las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio se establecen, en concepto de dietas, las cuantías que se reflejan en el ANEXO V de este convenio.

Para todo el personal a excepción los conductores de largo recorrido a los que se refiere el artículo 45 del presente convenio:

Concepto	Territorio Nacional	Territorio Extranjero
Desayuno	5,2717 €	6,7886 €
Comida	13,1744 €	13,2024 €
Cena	11,5357 €	11,2360 €
Cama	5 €	8 €

Para los conductores de largo recorrido a los que se refiere el artículo 45 del presente convenio:

Concepto	Territorio Nacional	Territorio Extranjero
Desayuno	7,9458 €	12,8263 €
Comida	19,8571 €	24,9445 €
Cena	17,3872 €	21,2292 €
Cama	5 €	8 €

## **CAPÍTULO VIII**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **ARTÍCULO 53. FALTAS**

Son faltas las acciones u omisiones de las personas trabajadoras cometidas con ocasión de su trabajo, en conexión con éste o derivadas del mismo, que supongan infracción de las obligaciones de todo tipo que a las personas trabajadoras le vienen impuestas por el ordenamiento jurídico, por el presente Convenio Colectivo y demás normas y pactos, individuales o colectivos, clasificándose en leves, graves y muy graves.

#### **ARTÍCULO 54. FALTAS LEVES**

Son faltas leves:

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

#### **ARTÍCULO 55. FALTAS GRAVES**

Son faltas graves:

1- Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el periodo 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 del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona 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. En particular, 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 graves 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 concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.

11- No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa, siempre que la falta de notificación previa sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

12- El abandono del trabajo dentro de la jornada sin causa justificada, aunque sea por breve tiempo, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

13- Faltar al trabajo un día sin causa justificada en el período de un mes, siempre que sea motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzca cualquier trastorno en el normal desarrollo de la actividad.

14- Los descuidos o negligencias en la conservación del material de los que se deriven perjuicios para la empresa.

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

16- No informar al empresario por parte de los conductores a los que se refiere el Artículo 20, de la pérdida de una parte del crédito inicial de puntos de la autorización para conducir.

17- La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sean 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.

## **ARTÍCULO 56. FALTAS MUY GRAVES**

A) En la actividad ordinaria de la persona trabajadora.

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

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

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

4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.

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

7. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo. En todo caso, la conducción de vehículos de la empresa durante la jornada laboral o desplazamientos in itinere sobrepasando los límites de alcoholemia legalmente establecidos.

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. El acoso sexual o el acoso por razón de sexo, desarrollados en el ámbito laboral y que atenten gravemente contra la dignidad de la persona trabajadora objeto de la misma.

11. El acoso laboral (mobbing) que atente gravemente y de forma continuada contra la dignidad de la persona trabajadora afectada.

12. No informar al empresario por parte de los conductores a los que se refiere el Artículo 20, con carácter inmediato, de la pérdida de todos los puntos de su permiso de conducción.

13. 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.

B) En la actividad de conducción de los vehículos:

Sin perjuicio de las faltas recogidas en los números anteriores de este artículo, y a los efectos de posibilitar la aplicación del punto 4 del artículo 138 de la Ley de Ordenación de los Transportes Terrestres (Ley 16/1987, de 30 de julio), modificado por la Ley 9/2013, de 4 de julio, tendrán así mismo la consideración de faltas muy graves, en materia de tiempos de conducción y descanso de los conductores y en lo relativo a la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo, las siguientes:

1. No cumplimentar debidamente, por los conductores obligados a ello, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico o no realizar debidamente las entradas exigibles en el tacógrafo digital.

2. La falta o deterioro de los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo por parte de los conductores.

3. No entregar a la empresa, en los plazos establecidos en este convenio, los discos diagrama u hojas de registro del tacógrafo analógico por parte de los conductores obligados a cumplimentarlos, o la negativa por parte del conductor a que la empresa pueda descargar los datos de su tarjeta de tacógrafo digital.

4. Transportar sin autorización escrita, personas ajenas en vehículos de la empresa.

5. El exceso de horas de conducción o minoración de los descansos, así como la manipulación, falseamiento, o uso indebido del tacógrafo.

6. La comisión, por parte de los conductores a los que se refiere el artículo 22 de este convenio, de tres infracciones leves o dos infracciones graves que den lugar a resolución firme a través de los correspondientes procedimientos sancionadores en materia de legislación de transportes en el período de un año natural referidos a materias de tacógrafo y/o tiempos de conducción y descanso.

#### **ARTÍCULO 57. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR**

1. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita a la persona trabajadora, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan. Asimismo, esta comunicación se realizará a los delegados de personal y/o comité de empresa.

2. Siempre que se trate de faltas muy graves la empresa podrá, simultáneamente a la entrega de la comunicación a que se refiere el apartado anterior o con posterioridad a la misma, acordar la suspensión de empleo de la persona trabajadora, sin perjuicio de su remuneración, como medida previa cautelar, por el tiempo estrictamente necesario para el esclarecimiento de los hechos, con el límite de un mes, sin perjuicio de la sanción que finalmente proceda imponer. Esta suspensión será comunicada a los representantes de las personas trabajadoras.

#### **ARTÍCULO 58. PRIVACIÓN DE LIBERTAD**

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

#### **ARTÍCULO 59. SANCIONES**

1. 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.

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

#### **ARTÍCULO 60. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS**

Las faltas de las personas trabajadoras prescriben: a los 10 días, las leves; a los 20 días, las graves; y a los 60 días, 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 IX

### OBLIGACIONES

#### **ARTÍCULO 61. PROHIBICIÓN DE TRANSPORTAR PERSONAS AJENAS A LA EMPRESA**

Los conductores de camiones y vehículos no deberán transportar en los mismos, personal que no sea de la empresa, salvo que estén autorizados por escrito.

#### **ARTÍCULO 62. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDAD DE LOS CONDUCTORES/AS**

Los conductores afectados por los Reglamentos (CEE) 3821/1985 del Consejo, de 20 de diciembre de 1985 y 561/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de marzo de 2006, están obligados a entregar al empresario los discos diagrama u hojas registro del tacógrafo que no sean estrictamente necesarios para el cumplimiento de lo establecido en el artículo 15 apartado 7 del Reglamento (CEE) 3821/85, esto es, lo relativo a las hojas registro utilizadas por el conductor en los 28 días anteriores.

Los conductores de largo recorrido entregarán al empresario, al regreso de cada viaje los discos diagrama u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo anterior, no le sean necesarios.

Los conductores de cercano recorrido entregarán al empresario al finalizar cada semana los discos diagrama u hojas registro, que de acuerdo con lo establecido en el párrafo primero de este artículo, no le sean necesarios.

El conductor facilitará la descarga de los datos de su tarjeta digital, poniendo ésta a disposición de la empresa al menos cada treinta y un día, con el fin de evitar que se superpongan datos. No obstante, la empresa podrá establecer otra frecuencia en la descarga de los datos de la tarjeta del conductor, que éste último deberá tener en cuenta.

Igualmente, si el conductor cesa en su puesto de trabajo, deberá facilitar a la empresa la descarga de los datos de su tarjeta antes de abandonarla.

Así mismo, el conductor facilitará la descarga de datos del tacógrafo del vehículo, al menos una vez cada tres meses, en defecto de períodos inferiores establecidos por la empresa.

Los conductores serán responsables del pago de las multas impuestas como consecuencia de infracciones cometidas por vulnerar las normas contenidas en los Reglamentos a los que se refiere este artículo, en relación con sus obligaciones.

Cuando exista resolución firme en vía administrativa, la empresa podrá deducir de los haberes a percibir por la persona trabajadora el importe de las multas impuestas por el tipo de infracciones.

### **ARTÍCULO 63. PERMISO DE CONDUCIR**

1. Los conductores encuadrados en alguna de las categorías profesionales del artículo 22 de este convenio, 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.

2. Procederá la extinción definitiva del contrato de trabajo, al amparo de lo previsto en el Artículo 52,a del Estatuto de los Trabajadores y en la forma y con los efectos del Artículo 53, 1 y 2 del precitado texto legal, de los conductores a los que se refiere el párrafo anterior a los que, por resolución judicial firme, se les privara del derecho a conducir vehículos a motor o a los que, por resolución administrativa firme, se declarara la pérdida de vigencia de la autorización para conducir, cuando su titular perdiera la totalidad de los puntos asignados de conformidad con lo establecido en el artículo 63 de la Ley sobre Tráfico, Circulación de vehículos a motor y Seguridad vial.

### **ARTÍCULO 64. OBLIGACIONES EL EMPRESARIO**

El empresario entregará a los conductores un número suficiente de hojas registro, habida cuenta del carácter individual de dichas hojas, de la duración del servicio y de la obligación de sustituir, en su caso, las hojas estropeadas o que hubiere retirado un agente encargado del control.

El empresario únicamente facilitará a los conductores hojas de un modelo homologado que puedan utilizarse en el aparato instalado en el vehículo.  
La empresa conservará debidamente las hojas de registro durante un año por lo menos después de su utilización y facilitará una copia de las mismas a los conductores interesados que así lo soliciten.

Las empresas también entregarán, a los conductores que lo soliciten, copias de los datos transferidos de la tarjeta del conductor y las versiones impresas de dichas copias.

## **CAPÍTULO X**

### **FORMACIÓN**

#### **ARTÍCULO 65. FORMACIÓN DE RECICLAJE DE LOS CONDUCTORES**

1. Los cursos de formación dirigidos a la renovación del certificado de aptitud profesional (CAP) y del carné de mercancías peligrosas (ADR) serán impartidos por las empresas mediante medios propios o concertándolos con servicios ajenos.

El costo de la formación será a cargo de las empresas. El tiempo empleado a tal fin por las personas trabajadoras se imputará al permiso retribuido establecido en el artículo 23.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. A las personas trabajadoras que no superen los exámenes de renovación de la autorización que habilita para conducir vehículos que transporten mercancías peligrosas, les quedará suspendido su contrato de trabajo por un plazo máximo de seis meses, dentro del cual deberán obtener la citada autorización.

## **CAPÍTULO XI**

### **IGUALDAD**

#### **ARTÍCULO 66. COMISIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo se acuerda la constitución de una Comisión de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación, con carácter general, se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, fortaleciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que, además, posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

La composición será paritaria entre la representación empresarial y la representación de los Sindicatos, contando además con la figura de los asesores necesarios de acuerdo con lo que se decida en el seno de dicha Comisión. La primera reunión de la comisión de igualdad se celebrará a los treinta días de la firma del presente convenio y fijará un calendario de reuniones.

La Comisión de Igualdad elaborará un Plan de Igualdad que contará con un diagnóstico de situación de partida, con los datos que aporte la empresa, una propuesta de medidas concretas necesarias para resolver las carencias detectadas, y de los mecanismos de seguimiento y evaluación que se consideren convenientes para ver el grado de cumplimiento.

Las distintas formas de discriminación o desigualdad a detectar, y que serán el principal objetivo de diagnóstico, son las que afecten a:

**Igualdad de trato y de oportunidades en:**

- Acceso al empleo
- Clasificación profesional
- Formación
- Promoción
- Retribuciones
- Distribución del tiempo de trabajo
- Aquellas que puedan ser identificadas en función de las características del puesto de trabajo

**Acoso sexual y acoso por razón de sexo. Discriminación por embarazo o maternidad.**

Entre las competencias de la Comisión de Igualdad también estará la de realizar propuestas que garanticen el principio de igualdad y no discriminación en la empresa y aquellas acciones que hagan cumplir el objetivo principal de la comisión, es decir, la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En el caso de las empresas de cincuenta o más trabajadores, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la legislación vigente.

La elaboración y aplicación de Planes de Igualdad en las empresas afectadas por este convenio colectivo se realizará tal como preceptúa el Decreto-ley 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y conforme al RD 901/2020 del 13 de octubre que determina el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad, así como su diagnóstico, incluidas las obligaciones de registro, depósito y acceso, conforme a lo previsto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación entre ambas partes, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados. Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias:

- a) Proceso de selección y contratación.
- b) Clasificación profesional.
- c) Formación.
- d) Promoción profesional.
- e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres.
- f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.
- g) Infrarrepresentación femenina.
- h) Retribuciones.
- i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las empresas del sector asumirán como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo, estado civil, edad, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, expresión o identidad de género, diversidad sexo genérica o familiar, discapacidad, enfermedad, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

Conforme al artículo 4 del RDL 1026/2024, de 8 de octubre, para las empresas que conforme a dicho decreto les sea de aplicación, se establecen las siguientes medidas para la igualdad de trato y no discriminación de las personas LGTBI:

**1-** Las empresas pondrán especial atención en que en los centros de trabajo exista igualdad de trato y no discriminación para las personas LGTBI en cuanto al acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, utilización del lenguaje, un entorno laboral que sea diverso, seguro e inclusivo, permisos y beneficios sociales y retribuciones.

**2-** Las empresas se comprometen a sensibilizar a la plantilla, tanto en la definición y formas de manifestación de los diferentes tipos de acoso para erradicar el acoso contra las personas LGTBI, como en los procedimientos en caso de producirse.

**3-** No tolerar conductas discriminatorias o de acoso contra las personas LGTBI, aplicando, de ser necesario, las medidas disciplinarias previstas en la legislación laboral.

**4-** Establecer el principio de corresponsabilidad de todas las personas trabajadoras en la vigilancia de los comportamientos discriminatorios y de acoso contra las personas LGTBI.

**5-** Difundir los protocolos de aplicación en la empresa a todas las personas trabajadoras.

#### **ARTÍCULO 67. MEDIDAS PARA LA IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE LAS PERSONAS LGTBI EN LAS EMPRESAS**

Tras la publicación el pasado 9 de octubre de 2024 del real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, donde se emplaza, entre otras, a la negociación colectiva sectorial para el desarrollo de las medidas contempladas en el reglamento, las partes entienden el convenio colectivo sectorial como un instrumento adecuado para el establecimiento medidas para hacer efectivo el principio de acción positiva y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas y personas trabajadoras afectadas por el convenio colectivo. Es por ello que en cumplimiento de lo establecido en el artículo 4 letra B) del Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, se establecen las siguientes medidas:

1. Las empresas afectadas por el presente convenio colectivo asumen como propios los principios de no discriminación e igualdad de trato por razones de sexo; estado civil; edad; origen racial o étnico; condición social; religión o convicciones; ideas políticas; orientación sexual; expresión o identidad de género; diversidad sexo genérica o familiar; discapacidad; enfermedad; afiliación o no a un sindicato; así como por razón de lengua, tal y como establece la legislación vigente y prohíbe cualquier tipo de conducta discriminatoria, violencia o acoso.

2. Las empresas contribuirán a erradicar estereotipos en el acceso al empleo de las personas LGTBI, en especial, a través de la formación adecuada de las personas que participan en los procesos de selección.

3. El sistema de clasificación profesional regulado en el presente convenio colectivo garantiza la no existencia de discriminación directa o indirecta de las personas LGTBI, en tanto en cuanto, se basa en elementos objetivos, entre otros la cualificación y la capacidad, garantizando a las personas trabajadoras el desarrollo de su carrera profesional en igualdad de condiciones.

4. Las empresas garantizarán el uso de un lenguaje respetuoso con la diversidad.

5. Las empresas incluirán planes de formación dirigidos a que sus plantillas tengan el conocimiento necesario sobre igualdad de trato y oportunidades y no discriminación en relación con las personas LGTBI y los conceptos básicos sobre diversidad sexual, familiar y de género. En este sentido, proporcionarán formación a toda la plantilla incluyendo, como mínimo i) difusión de las medidas LGTBI recogidas en el convenio, ii) conocimiento de definiciones y conceptos básicos LGTBI, iii) conocimiento y difusión del protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso o violencia por razón de orientación e identidad sexual o expresión de género.

6. Las empresas garantizarán la protección de las personas trabajadoras frente a comportamientos LGTBI fóbicos siendo una de las herramientas para ello, el contar con un protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI que habrá de cumplir con el contenido mínimo recogido en el Anexo II del Real Decreto 1026/2024, o norma que lo sustituya en un futuro.

7. Todas las personas trabajadoras, con independencia del sexo; orientación sexual; expresión y/o identidad de género y diversidad sexo genérica o familiar; tendrán derecho disfrutar de cualquier permiso existente en la empresa o beneficio en igualdad de condiciones.

8. Serán causa de sanción las infracciones realizadas por las personas trabajadoras que ejecuten comportamientos que atenten contra la libertad sexual de las personas trabajadoras, con especial mención a los ataques discriminatorios por orientación sexual y expresión y/o identidad de género.

Sin perjuicio de lo anterior, las empresas podrán desarrollar y adaptar estas medidas.



## **CAPÍTULO XII**

### **OTRAS DISPOSICIONES**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.**

Ratificación del ASECMUR. Se acuerda ratificar para el Sector de Transportes de Mercancías por Carretera, entendido según el ámbito sectorial del artículo segundo del presente convenio, el III Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales en la Región de Murcia (ASECMUR III) 13.01.2005 registrado por Resolución del Director General de Trabajo (BORM nº 21 de 27/01/2021)

Esta ratificación es incondicionada y a la totalidad del citado acuerdo, siendo su aplicabilidad según el texto del mismo y su Reglamento de Aplicación.

# **ANEXO 1**

## **TABLA SALARIAL 2026**

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA  
REGION DE MURCIA 2026-2028  
ANEXO I. TABLA SALARIAL 2026**

ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL ANUAL INCL PAGAS EXTRAS
	<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
20,6	Jefe de Sección	1.297,01 €	197,23 €	21.821,96 €
20,7	Jefe de Negociado	1.245,50 €	197,23 €	21.049,21 €
20,8	Jefe de Tráfico de Primera	1.297,01 €	197,23 €	21.821,96 €
20,9	Jefe de Tráfico de Segunda	1.193,93 €	197,23 €	20.275,78 €
20,1	Encargado General	1.281,57 €	197,23 €	21.590,25 €
20,11	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.245,50 €	197,23 €	21.049,21 €
20,12	Jefe de Taller	1.400,11 €	197,23 €	23.368,48 €
	<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
21,1	Oficial de Primera	1.194,97 €	197,23 €	20.291,34 €
21,2	Oficial de Segunda	1.153,71 €	197,23 €	19.672,49 €
21,3	Auxiliar	1.116,61 €	197,23 €	19.115,88 €
21,4	Telefonista	1.090,74 €	197,23 €	18.727,89 €
	<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
22,1	Encargado de Almacen	1.194,97 €	197,23 €	20.291,34 €
22,2	Jefe de Equipo	1.153,71 €	197,23 €	19.672,49 €
22,3	Encargado de Garaje	1.194,97 €	197,23 €	20.291,34 €
22,4	Conductor Mecánico	1.200,76 €	197,23 €	20.378,21 €
22,5	Conductor	1.156,75 €	197,23 €	19.717,98 €
22,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	1.152,23 €	197,23 €	19.650,26 €
22,8	Capitonista	1.152,23 €	197,23 €	19.650,26 €
22,9	Mozo Especializado Carretillero	1.152,23 €	197,23 €	19.650,26 €
22,10	Mozo Especializado	1.129,73 €	197,23 €	19.312,71 €
22,11	Auxiliar Almacén-Basculero	1.116,55 €	197,23 €	19.115,03 €
22,12	Mozo	1.103,70 €	197,23 €	18.922,31 €
	<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>			
23,1	Ordenanza	1.090,74 €	197,23 €	18.727,89 €
23,2	Guarda	1.077,35 €	197,23 €	18.526,96 €
23,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.090,74 €	197,23 €	18.727,89 €
23,4	Jefe de Equipo o de taller	1.261,88 €	197,23 €	21.294,94 €
23,5	Oficial de Primera de Oficios	1.200,76 €	197,23 €	20.378,21 €
23,6	Oficial de Segunda de Oficios	1.156,75 €	197,23 €	19.717,98 €
23,7	Mozo Especializado de Taller	1.129,73 €	197,23 €	19.312,71 €
23,8	Peón Ordinario	1.103,70 €	197,23 €	18.922,31 €

## **ANEXO 2**

### **TABLA SALARIAL 2027**

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA**  
**REGION DE MURCIA 2026-2028**  
**ANEXO II. TABLA SALARIAL 2027**

ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL ANUAL INCL PAGAS EXTRAS
	<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
20,6	Jefe de Sección	1.348,89 €	205,12 €	22.694,84 €
20,7	Jefe de Negociado	1.295,32 €	205,12 €	21.891,18 €
20,8	Jefe de Tráfico de Primera	1.348,89 €	205,12 €	22.694,84 €
20,9	Jefe de Tráfico de Segunda	1.241,69 €	205,12 €	21.086,81 €
20,1	Encargado General	1.332,83 €	205,12 €	22.453,86 €
20,11	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.295,32 €	205,12 €	21.891,18 €
20,12	Jefe de Taller	1.456,12 €	205,12 €	24.303,22 €
	<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
21,1	Oficial de Primera	1.242,77 €	205,12 €	21.102,99 €
21,2	Oficial de Segunda	1.199,86 €	205,12 €	20.459,39 €
21,3	Auxiliar	1.161,27 €	205,12 €	19.880,52 €
21,4	Telefonista	1.134,37 €	205,12 €	19.477,00 €
	<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
22,1	Encargado de Almacén	1.242,77 €	205,12 €	21.102,99 €
22,2	Jefe de Equipo	1.199,86 €	205,12 €	20.459,39 €
22,3	Encargado de Garaje	1.242,77 €	205,12 €	21.102,99 €
22,4	Conductor Mecánico	1.248,79 €	205,12 €	21.193,34 €
22,5	Conductor	1.203,02 €	205,12 €	20.506,69 €
22,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	1.198,32 €	205,12 €	20.436,27 €
22,8	Capitonista	1.198,32 €	205,12 €	20.436,27 €
22,9	Mozo Especializado Carretillero	1.198,32 €	205,12 €	20.436,27 €
22,10	Mozo Especializado	1.174,92 €	205,12 €	20.085,21 €
22,11	Auxiliar Almacén-Basculero	1.161,21 €	205,12 €	19.879,63 €
22,12	Mozo	1.147,85 €	205,12 €	19.679,21 €
	<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>			
23,1	Ordenanza	1.134,37 €	205,12 €	19.477,00 €
23,2	Guarda	1.120,44 €	205,12 €	19.268,04 €
23,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.134,37 €	205,12 €	19.477,00 €
23,4	Jefe de Equipo o de taller	1.312,35 €	205,12 €	22.146,74 €
23,5	Oficial de Primera de Oficinos	1.248,79 €	205,12 €	21.193,34 €
23,6	Oficial de Segunda de Oficinos	1.203,02 €	205,12 €	20.506,69 €
23,7	Mozo Especializado de Taller	1.174,92 €	205,12 €	20.085,21 €
23,8	Peón Ordinario	1.147,85 €	205,12 €	19.679,21 €

## **ANEXO 3**

### **TABLA SALARIAL 2028**

**CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA  
REGION DE MURCIA 2026-2028  
ANEXO III. TABLA SALARIAL 2028**

ART.	CATEGORIA	SALARIO BASE	PLUS ASISTENCIA	TOTAL ANUAL INCL PAGAS EXTRAS
	<b>GRUPO I - PERSONAL SUPERIOR Y TÉCNICO</b>			
20,6	Jefe de Sección	1.402,85 €	213,33 €	23.602,63 €
20,7	Jefe de Negociado	1.347,13 €	213,33 €	22.766,83 €
20,8	Jefe de Tráfico de Primera	1.402,85 €	213,33 €	23.602,63 €
20,9	Jefe de Tráfico de Segunda	1.291,36 €	213,33 €	21.930,28 €
20,1	Encargado General	1.386,14 €	213,33 €	23.352,02 €
20,11	Inspector-Visitador de Empresas de Mudanzas	1.347,13 €	213,33 €	22.766,83 €
20,12	Jefe de Taller	1.514,36 €	213,33 €	25.275,35 €
	<b>GRUPO II - PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
21,1	Oficial de Primera	1.292,48 €	213,33 €	21.947,11 €
21,2	Oficial de Segunda	1.247,86 €	213,33 €	21.277,76 €
21,3	Auxiliar	1.207,72 €	213,33 €	20.675,74 €
21,4	Telefonista	1.179,75 €	213,33 €	20.256,08 €
	<b>GRUPO III - PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
22,1	Encargado de Almacén	1.292,48 €	213,33 €	21.947,11 €
22,2	Jefe de Equipo	1.247,86 €	213,33 €	21.277,76 €
22,3	Encargado de Garaje	1.292,48 €	213,33 €	21.947,11 €
22,4	Conductor Mecánico	1.298,74 €	213,33 €	22.041,07 €
22,5	Conductor	1.251,14 €	213,33 €	21.326,96 €
22,7	Conductor Repartidor de Vehículos Ligeros	1.246,25 €	213,33 €	21.253,72 €
22,8	Capitonista	1.246,25 €	213,33 €	21.253,72 €
22,9	Mozo Especializado Carretilero	1.246,25 €	213,33 €	21.253,72 €
22,10	Mozo Especializado	1.221,91 €	213,33 €	20.888,62 €
22,11	Auxiliar Almacén-Basculero	1.207,66 €	213,33 €	20.674,82 €
22,12	Mozo	1.193,76 €	213,33 €	20.466,37 €
	<b>GRUPO IV - PERSONAL SERVICIOS AUXILIARES</b>			
23,1	Ordenanza	1.179,75 €	213,33 €	20.256,08 €
23,2	Guarda	1.165,26 €	213,33 €	20.038,76 €
23,3	Personal de Mantenimiento y Limpieza	1.179,75 €	213,33 €	20.256,08 €
23,4	Jefe de Equipo o de taller	1.364,85 €	213,33 €	23.032,60 €
23,5	Oficial de Primera de Oficinos	1.298,74 €	213,33 €	22.041,07 €
23,6	Oficial de Segunda de Oficinos	1.251,14 €	213,33 €	21.326,96 €
23,7	Mozo Especializado de Taller	1.221,91 €	213,33 €	20.888,62 €
23,8	Peón Ordinario	1.193,76 €	213,33 €	20.466,37 €

## **ANEXO 4**

### **Kilometraje**

**Largo recorrido:** Aquellos conductores/as cuyo recorrido diario supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo y realicen más de 7.000 kilómetros mensuales.

***Para el año 2026:***

a) Conductores/as de vehículos de hasta de 26TM de MMA: Desde el primer kilómetro percibirán 0,02632 €/km mensuales.

b) Conductores de vehículos de más de 26TM de MMA: Desde el primer kilómetro percibirán 0,02926 €/Km mensuales-

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según la tarjeta del conductor, cuyo importe se retribuirán a 0,049 €/km mensuales

***Para el año 2027:***

a) Conductores de vehículos de hasta de 26TM de MMA: Desde el primer kilómetro percibirán 0,0302 €/km mensuales.

b) Conductores de vehículos de más de 26TM de MMA, desde el primer kilómetro percibirán 0,0336 €/Km mensuales.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según la tarjeta del conductor, cuyo importe se retribuirán a 0,0563 €/km mensuales

***Para el año 2028:***

a) Conductores de vehículos de hasta de 26TM de MMA: Desde el primer kilómetro percibirán 0,0348 €/km mensuales.

b) Conductores de vehículos de más de 26TM de MMA, desde el primer kilómetro percibirán 0,0386 €/Km mensuales.

Doble tripulación: En todos los casos, cuando los vehículos sean conducidos por dos conductores, percibirán el plus de kilometraje correspondiente a los kilómetros durante los que hayan conducido cada uno de ellos, según la tarjeta del conductor, cuyo importe se retribuirán a 0,0648 €/km mensuales

**Corto recorrido:** Aquellos conductores cuyo recorrido diario no supere un radio de acción de 100 kilómetros desde el centro de trabajo ni realicen más de 7.000 kilómetros mensuales:

**I. Transportes de materiales de construcción y obras públicas:**

a) Conductores de camiones hormigoneras. Hasta 80 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 1,5262 € por viaje realizado y a partir de los 80 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 3,0524 € por viaje realizado. Además, percibirán 0,1570 € por Km. hasta los 1.900 Km. recorridos en un mes y 0,3141 € por Km. a partir de los 1.900 Km. recorridos en un mes.

b) Conductores de camiones cisterna de cemento. Hasta 55 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7678 € por viaje realizado y a partir de los 55 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,5355 € por viaje realizado. Además, percibirán 0,0408 € por Km. recorrido hasta los 7.000 Km. recorridos en un mes y 0,0816 € por Km. a partir de los 7.000 Km. recorridos en un mes.

c) Conductores de camiones bañeras-volquetes. Hasta 105 viajes de ida y vuelta realizados por mes percibirán 0,7678 € por viaje realizado y a partir de los 105 viajes de ida y vuelta realizados en un mes percibirán 1,5355 € por viaje realizado. Además, percibirán 0,0408 € por Km. recorrido hasta los 5.000 Km. recorridos en un mes y 0,0816 € por Km. a partir de los 5.000 Km. recorridos en un mes.

**II. Transporte portuario y similares (radio de acción 25 Km. desde el puerto):**

Percibirán al mes 1,2638 € por viaje realizado de ida y vuelta y 0,1016 € por Km. recorrido.

**III. Otros tipos de transporte:**

los conductores de camiones de más de 26 TM. MMA, no comprendidos en los anteriores percibirán una prima por kilómetro recorrido al mes de 0,0510 €.

**Distribución:** La percepción total mensual por plus de kilometraje se distribuirá de la siguiente forma y se reflejará así en el recibo de salarios:

- El 40% del total para cubrir las posibles horas extraordinarias.
- El 50% del total para cubrir las posibles horas de presencia.
- El 10% del total para cubrir el posible plus de nocturnidad.



## **ANEXO 5**

### **Dietas**

Para todo el personal a excepción los conductores de largo recorrido a los que se refiere el artículo 45 del presente convenio:

<b>Concepto</b>	<b>Territorio Nacional</b>	<b>Territorio Extranjero</b>
Desayuno	5,2717 €	6,7886 €
Comida	13,1744 €	13,2024 €
Cena	11,5357 €	11,2360 €
Cama	5 €	8 €

Para los conductores de largo recorrido a los que se refiere el artículo 45 del presente convenio:

<b>Concepto</b>	<b>Territorio Nacional</b>	<b>Territorio Extranjero</b>
Desayuno	7,9458 €	12,8263 €
Comida	19,8571 €	24,9445 €
Cena	17,3872 €	21,2292 €
Cama	5 €	8 €

## **ANEXO 6**

### **Protocolo de actuación frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos**

Para el caso que las empresas que se encuentren en el ámbito de aplicación del presente convenio no tuvieran previsto y/o negociado un protocolo en cumplimiento de lo dispuesto en el RD-Ley 8/2024, de 28 de noviembre, podrá aplicar subsidiariamente el siguiente.

#### PROCEDIMIENTOS DE ACTUACIÓN SEGÚN EL FENÓMENO METEOROLÓGICO:

##### Tormentas Eléctricas.

- Desconectar equipos eléctricos sensibles para evitar daños.
- Evitar el uso de teléfonos móviles y otros dispositivos electrónicos en espacios abiertos.

##### Inundaciones.

- Desconectar la energía eléctrica en áreas propensas a inundación.
- Evacuar según las rutas establecidas y dirigirse a zonas elevadas.
- No transitar por zonas con acumulaciones de agua que puedan ocultar peligros.

##### Nevadas y Olas de Frío.

- Utilizar vestimenta adecuada y reforzar el aislamiento térmico en instalaciones críticas.
- Evitar desplazamientos innecesarios y garantizar el acceso a fuentes de calor seguras.
- Disponer de provisiones básicas ante posibles bloqueos de carreteras.

##### Olas de Calor.

- Promover la hidratación frecuente y evitar la exposición prolongada al sol.
- Garantizar la ventilación adecuada en espacios cerrados.

##### Terremotos.

- Aplicar la regla de «agacharse, cubrirse y sujetarse» en caso de movimientos sísmicos.
- Evacuar el edificio solo cuando sea seguro y seguir las rutas establecidas.
- Revisar las instalaciones tras el sismo para detectar posibles daños estructurales.

#### RESPUESTA Y RECUPERACIÓN POST-EVENTO.

- Activar un grupo de Emergencias de la empresa para evaluar daños y coordinar la respuesta.
- Brindar asistencia a los empleados afectados y garantizar la comunicación con sus familiares.
- Implementar un plan de reanudación de actividades basado en la evaluación de seguridad.



Este protocolo deberá ser revisado y actualizado periódicamente para garantizar su efectividad, y en todo caso se estará a lo dispuesto por la Agencia Estatal de Meteorología en cuanto a avisos por fenómenos extraordinarios.”