



I. PRINCIPADO DE ASTURIAS

• OTRAS DISPOSICIONES

CONSEJERÍA DE CIENCIA, INDUSTRIA Y EMPLEO

RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2026, de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo, por la que se ordena la inscripción y publicación del Convenio Colectivo del sector Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Aparcamientos del Principado de Asturias, en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales.

Vista la solicitud de inscripción de convenio colectivo suscrito por la representación legal de la empresa y de los trabajadores, presentada por la Comisión Negociadora del convenio colectivo de empresa sector Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Aparcamientos del Principado de Asturias (Expediente C-020/2026 Código 33100885012026), a través de medios electrónicos ante el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias el 26 de agosto de 2026, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90, números 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 colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad, en uso de las facultades conferidas por Resolución de 19 de mayo de 2025, por la que se delegan competencias del titular de la Consejería de Ciencia, Industria y Empleo en la persona titular de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, por la presente,

RESUELVO

Primero.—Ordenar su inscripción en el Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad del Principado de Asturias, con funcionamiento a través de medios electrónicos, dependiente de la Dirección General de Empleo y Asuntos Laborales, así como su depósito y notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.—Disponer su publicación en el *Boletín Oficial del Principado de Asturias*.

Oviedo, a 15 de septiembre de 2026.—La Directora General de Empleo y Asuntos Laborales (P. D. autorizada en Resolución de 19 de mayo de 2025, publicada en el BOPA núm. 98, de 23/05/2025).—Cód. 2026-07654.

ACTA Nº 7. ACTA DE OTORGAMIENTO Y FIRMA DEL CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y APARCAMIENTOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 25 de agosto de 2026, siendo las 11:30 horas, en las instalaciones sitas en Plaza General Ordóñez, 1, de Oviedo, se reúnen los miembros de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, Logística y Aparcamientos del Principado de Asturias, debidamente convocados y con la asistencia de las representaciones que a continuación se relacionan:

- DE UNA PARTE, LA REPRESENTACIÓN SOCIAL:

- Por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de UGT (FeSMC-UGT Asturias):

- *Titulares:*

- Iván López Reguero
- Manuel Ángel García Díaz
- Ignacio Vega Fernández
- Alejandro Quintanal García
- David Flórez Barreales
- Antonio Miguel Vargas Gómez

- *Asesor:*

- Luis Blanco Junquera

- Por la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CC.OO. (FSC-CC.OO. Asturias):

- *Titulares:*

- David Fernández García
- Víctor González Lorenzo

- *Asesor:*

- Faustino Fernández Huerta

- DE OTRA PARTE, LA REPRESENTACIÓN EMPRESARIAL:

- Por ASETRA - CETM ASTURIAS / CESINTRA (Representación Unificada):

- *Titulares:*

- Javier Cruz Díaz
- Víctor Mariño González
- Evaristo Fernández Peguero
- Pedro Corteguera Pérez
- José Álvarez Camblor
- Iván García Peláez

Preside la sesión Iván López Reguero (UGT) y actúa como Secretario Javier Cruz Díaz (ASETRA).

Se inicia la reunión interviniendo la representación de la Federación de Servicios, Movilidad y

Consumo de UGT (FeSMC-UGT) y la representación empresarial unificada de ASETRA y CESINTRA para manifestar que en sus respectivos órganos de gobierno y asambleas han ratificado el texto final del Convenio Colectivo, por lo que procederán a su firma formal con eficacia general (*erga omnes*) al sumar la mayoría legalmente preceptiva exigida por el artículo 89.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Por su parte, tomando la palabra Faustino Fernandez, en nombre del Sindicato CC.OO., manifestando que el documento con el texto definitivo fue recibido ayer a las 13,08 horas por lo que es estudio de este no ha sido posible en ese periodo de tiempo, solicitando un retraso de al menos unos días para su estudio, y la debida consulta con nuestros órganos de representación y asesoría jurídica.

Por todo ello solicitamos formalmente el aplazamiento del orden del día relativo a la aprobación y firma del convenio, debiendo fijarse una nueva fecha con un margen mínimo de 3-5 días hábiles.

Por parte de Asetra y Cesintra, su portavoz Javier Cruz, manifiesta que se considera que no ha lugar a un nuevo retraso ya que el texto, en su criterio, es un desarrollo de las propuestas aprobadas por las UGT y patronal en la última reunión y que, según se refleja en el acta de esta, tenían que ser sometidas a matices de redacción para que ambas partes, respetando el espíritu de los acuerdos previos, se sintiera cómoda con el texto final. El redactado ha supuesto un esfuerzo enorme en estos días, movilizándolo a gente que estaba de vacaciones para el pacto final, y solo por respeto a ellos debe firmarse ya. Asimismo, se indica que ya se ha retrasado los acuerdos últimos en fecha 6 de agosto atendiendo a esa misma petición, no habiendo lugar a nuevos retrasos.

Por parte de UGT, toma la palabra, Ivan López, manifestando que por su organización tampoco ha lugar a un nuevo retraso, ya que el texto desarrolla los acuerdos previos, y respecto las solicitudes de CCOO, se dio respuesta expresa por la patronal en la última reunión; por lo tanto, no habiendo novedad alguna al respecto, más allá de la concreción en el texto de los acuerdos, se considera innecesario nuevos retrasos, en cuanto existe mayorías calificadas para la firma del convenio.

De esta forma, se llega al siguiente **ACUERDO entre FeSMC-UGT, ASETRA y CESINTRA:**

Primero. Que examinado en toda su integridad el texto articulado del Convenio citado, las partes firmantes consideran conforme el mismo con el contenido de las negociaciones llevadas a cabo y en consecuencia aprueban por mayoría absoluta de ambas representaciones el texto que se inserta a continuación de la presente Acta en toda su integridad.

Segundo. En virtud de las negociaciones llevadas a cabo acuerdan el Convenio Colectivo citado, con vigencia desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre del año 2030.

Tercero. Los firmantes, reconociéndose mutuamente la representatividad mayoritaria absoluta en el



conjunto del sector del transporte de mercancías por carretera, logística y aparcamientos del Principado de Asturias, se reconocen mutua y legítima capacidad y representación para la firma del presente Convenio con eficacia general, y acuerdan la remisión del mismo a la Dirección General de Empleo del Principado de Asturias a los efectos previstos en el art. 90 del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, para su registro, depósito y preceptiva publicación en el Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA).

Cuarto. Asimismo, las partes designan por acuerdo expreso a **Javier Cruz Díaz** como persona encargada de impulsar y formalizar todos los trámites telemáticos de registro, depósito y publicación del Convenio a través de la plataforma REGCON ante la Autoridad Laboral competente.

Y en prueba de conformidad, las partes suscriben la presente acta y el texto articulado del convenio colectivo pactado.

UGT:

ASETRA-CETM ASTURIAS/CESINTRA:

CCOO:

CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y APARCAMIENTOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CAPÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Partes firmantes y ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo de trabajo es concertado, de una parte, por la representación sindical en nombre de las personas trabajadoras, ostentada por la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores de Asturias (FeSMC-UGT Asturias); y de otra parte, por la representación empresarial, ostentada conjuntamente por la Asociación de Empresarios de Transporte, Logística y Aparcamientos de Asturias (ASETRA – CETM ASTURIAS) y por la Central Sindical Independiente de Transportistas de Asturias (CESINTRA); reconociéndose recíprocamente todas las partes plena legitimación y representatividad conforme a lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, siendo de aplicación obligatoria y directa en la totalidad del territorio del Principado de Asturias.

Artículo 2.- Ámbito Funcional.

1. El presente Convenio Colectivo regulará, a partir de su entrada en vigor, las condiciones de trabajo de las empresas y las personas trabajadoras de los sectores de transportes de mercancías por carretera, operadores de transporte, logística, reparto, estaciones de lavado y engrase, garajes y aparcamientos, tanto públicos como privados, del Principado de Asturias.

De conformidad con lo previsto en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, el marco sectorial del presente Convenio Colectivo ampara a todas las actividades ligadas al título habilitante de Transportista o de Operador de Transporte previsto en la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, incluyendo de forma expresa los servicios de mensajería y de logística, entendida esta última como la planificación, organización, gestión, supervisión y realización de las actividades de transporte de mercancías en la cadena de suministro, se ejecuten o no a temperatura controlada.

Quedan total y expresamente excluidas de este ámbito las actividades de transporte de viajeros en todas sus modalidades.

2. Este ámbito funcional posee carácter de unidad mínima e indivisible, por lo que no podrá desgajarse ningún ámbito menor que no tenga como norma subsidiaria el citado II Acuerdo General, salvo pacto en la Comisión Paritaria del mismo.

En virtud del principio de unidad de empresa, el convenio se aplicará a la totalidad de los servicios de cada mercantil cuya actividad principal esté incluida en este artículo.

Artículo 3.- Ámbito Personal.

El presente Convenio incluye la totalidad del personal que ocupan las Empresas afectadas por el mismo, comprendiendo tanto el de carácter fijo como el que se encuentra bajo contratación temporal, que se encuentren prestando servicios en la actualidad, así como el que ingrese en aquellas durante la vigencia del presente Convenio.

Artículo 4.- Vigencia y duración.

1. El presente Convenio Colectivo entrará en vigor al día siguiente de su firma y surtirá efectos económicos generales con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024. La duración total del presente Convenio se extenderá desde el 1 de enero de 2024 hasta el 31 de diciembre de 2030.

2. Quedan expresamente exceptuados de los efectos retroactivos generales y de la generación de atrasos las siguientes materias y conceptos de nueva configuración convencional:

a) El Plus Dominical regulado en el Artículo 29, cuyo devengo, exigibilidad y efectos económicos entrarán en vigor exclusivamente a partir del 1 de enero de 2026.

b) El cómputo como tiempo de trabajo efectivo de los descansos de bocadillo e interrupción de jornada regulados en los Artículos 10, 11 y 14, cuya eficacia temporal y aplicación práctica comenzarán a regir de forma exclusiva desde el 1 de enero de 2026, sin que quepa reclamación de atrasos, regularizaciones ni compensaciones horarias o económicas por períodos previos a dicha fecha.

3. Al término de la vigencia temporal pactada y en tanto no se alcance acuerdo para su sustitución por un nuevo texto convencional, el presente Convenio Colectivo mantendrá su vigencia en la totalidad de su contenido normativo y obligacional.

Las partes firmantes se comprometen a iniciar la negociación del siguiente Convenio Colectivo en el mes de enero de 2031.

Artículo 5.- Denuncia.

La denuncia del presente Convenio ha de realizarse de forma expresa por cualquiera de los Sindicatos y Asociaciones Empresariales firmantes del Convenio, siendo los destinatarios las restantes partes firmantes. Dicha denuncia habrá de realizarse durante los dos últimos meses previos a su finalización. De no existir denuncia, se estará a lo dispuesto en el artículo 86 del E.T.

Artículo 6.- Incrementos salariales.

1. Para el año 2024, las tablas salariales y todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2023, esto es, 3,1%, según las tablas que figuran en el Anexo I.
2. Para el año 2025, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2024 + 0,25%, esto es, el 3,05% (IPC 2024 del 2,8% + 0,25%), según las tablas que figuran en el Anexo I.
3. Para el año 2026, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2025 + 0,25%, esto es, el 3,15% (IPC 2025 del 2,9% + 0,25%), según las tablas que figuran en el Anexo I.
4. Para el año 2027, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2026 + 0,25%.
5. Para el año 2028, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2027 + 0,25%.
6. Para el año 2029, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2028 + 0,5%.
7. Para el año 2030, todos los conceptos económicos del Convenio, de carácter salarial o extrasalarial, experimentarán un incremento pactado del IPC Real Estatal interanual habido en el año 2029 + 0,5%.
8. En el supuesto de que alguno de los IPC de los años de 2024 a 2027 fuera negativo, el incremento correspondiente a ese año será también del 0,25%.

En el supuesto de que alguno de los IPC de los años de 2028 y/o 2029 fuera negativo, el incremento correspondiente a esos años será también del 0,5%.

En el caso de que la desviación total en el año o acumulada sumando en este último caso únicamente IPCs negativos fuera superior a -1%, a partir de ello dejará de aplicarse el incremento en el caso de IPC negativo.

CAPÍTULO II

ABSORCION, COMPENSACION, GARANTÍA PERSONAL Y LEGISLACIÓN SUPLETORIA

Artículo 7.- Absorción y Compensación.

1. Las condiciones establecidas en este Convenio forman un todo indivisible y, por tanto, absorberán y compensarán en su conjunto las gratificaciones voluntarias, pactos individuales, colectivos o de cualquier

otra índole que tengan establecidas las Empresas, siempre que las condiciones que se pacten en este Convenio Colectivo superen a aquellas en cómputo anual y globalmente consideradas.

2. Se respetarán, en todo caso, las condiciones personales y de Empresa que, consideradas en su conjunto y en cómputo anual global, resulten más beneficiosas.

Artículo 8.- Legislación Supletoria.

1. En lo no previsto o regulado de forma expresa por este texto, las partes acuerdan la aplicación supletoria, subsidiaria y directa del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (o norma marco estatal que lo sustituya), quedando definitivamente derogada y sin efecto en este ámbito la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971.

2. Asimismo, en todo lo no previsto en el presente Convenio ni en el citado Acuerdo General, se estará a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y demás disposiciones legales de carácter general que resulten de aplicación, en tanto no se opongan a lo pactado en este texto convencional.

CAPÍTULO III

JORNADA DE TRABAJO

Artículo 9.- Jornada de trabajo del personal móvil.

1. El presente artículo regula de forma exclusiva la jornada ordinaria y la ordenación del tiempo de trabajo de todo el personal móvil afectado por este Convenio Colectivo que desarrolle actividades de transporte de mercancías por carretera de ámbito regional, nacional o internacional. A los efectos del presente convenio, y en consonancia con la clasificación sectorial, se consideran integrados en este colectivo los trabajadores adscritos a las siguientes categorías profesionales de movimiento a bordo del vehículo: Conductor-Mecánico y Gruista (Nivel VI), Conductor (Nivel VI Bis), Conductor de Furgoneta (Nivel VII), Conductor de Motocicleta (Nivel VIII), Ayudante de Conductor (Nivel IX), y cualquier otro personal de movimiento o tripulación activa a bordo del vehículo que participe de forma directa en las tareas de la ruta o del transporte.

2. La jornada ordinaria máxima de trabajo del personal comprendido en este artículo se fija en 1.720 horas anuales de trabajo efectivo real, distribuidas sobre una base anual ordinaria de 215 días laborables a razón de 8 horas diarias.

El citado módulo constituye la jornada anual ordinaria de actividad efectiva del sector, fijada tras la previa deducción integral en el calendario laboral tipo de los períodos ordinarios de descanso semanal, festividades oficiales abonables y no recuperables, vacaciones anuales retribuidas y los días de permiso retribuido de libre disposición o asuntos propios establecidos en el artículo 18 del presente texto convencional.

Por consiguiente, al haberse practicado la minoración de la totalidad de tales descansos, festivos y licencias predeterminadas para la determinación abstracta del citado límite máximo, ninguno de ellos podrá ser objeto de nueva deducción sobre las referidas 1.720 horas anuales de trabajo efectivo real.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el párrafo anterior, el ejercicio individual por parte de la persona trabajadora de los permisos y licencias retribuidas legal o convencionalmente reconocidos en el Artículo 17 del presente convenio que acontezcan de forma sobrevenida a lo largo del año tendrá, a todos los efectos, la consideración jurídica de tiempo de trabajo efectivamente prestado dentro de su cómputo individual, no dando lugar en ningún caso a la generación de débito horario ni a obligación de compensación o recuperación posterior.

La distribución de la jornada anual se realizará de forma irregular con sujeción a las necesidades organizativas, del tráfico y de las rutas de las empresas.

3. Sin perjuicio de las disposiciones legales de carácter general, la jornada del personal móvil y de conducción se ajustará estrictamente a lo dispuesto en el Reglamento (CE) 561/2006, de 15 de marzo, y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre (Capítulo II), sobre jornadas especiales de trabajo, o normas estatales y comunitarias que los sustituyan.

Si la redacción del Real Decreto 1561/1995 experimentase modificaciones en el futuro, ambas partes se comprometen a renegociar el contenido de este artículo en el seno de la Comisión Sectorial Paritaria. Lo que en ella se acuerde constituirá una novación del presente convenio y se remitirá a la autoridad laboral para su registro y publicación oficial.

4. Dada la especial naturaleza de la actividad del transporte de mercancías por carretera y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 29 del II Acuerdo General del sector, las personas trabajadoras móviles vendrán obligadas a realizar las tareas de conducción, auxiliares, de entrega, recogida o reparto necesarias para finalizar los servicios que se hayan iniciado antes de concluir la jornada ordinaria, no pudiendo interrumpirse el servicio ni quedar el vehículo o la carga en situación de desprotección o abandono en ruta, con estricto respeto en todo caso a los tiempos de descanso y límites legales de conducción.

5. De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 8 a 12 del Real Decreto 1561/1995, para el cómputo de la jornada de actividad de los trabajadores móviles se distinguirá entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia, cuyo régimen será el previsto en los citados artículos, con las siguientes particularidades, de acuerdo también con lo establecido en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera o acuerdo estatal que lo sustituya:

a) Al amparo de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 8.1 del mencionado Real Decreto 1561/1995, tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo aquel en el que el trabajador se encuentre en el

ejercicio de su actividad realizando las funciones propias de la conducción del vehículo o medio de transporte u otros trabajos durante el tiempo de circulación de los mismos, o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte o su carga. Igualmente, de acuerdo con lo previsto en el artículo 10.3 del Real Decreto 1561/1995, se entienden comprendidos dentro del tiempo de trabajo efectivo los períodos durante los que el trabajador móvil esté realizando las tareas relacionadas con el servicio, incluidos, en particular, los períodos de espera de carga y descarga cuando no se conozca de antemano su duración previsible, sin perjuicio de lo dispuesto en la letra f) de este apartado.

b) Al amparo de lo previsto en el último párrafo del citado artículo 8.1 del Real Decreto 1561/1995, únicamente tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que no constituyan pausas o descansos, los siguientes supuestos:

- Aquellos en los que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo.
- Los períodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, en los términos establecidos en el artículo 10.4 a) del Real Decreto 1561/1995, y sin perjuicio de lo previsto en las letras g) e i) del presente artículo.
- Los períodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, en los términos establecidos en el artículo 10.4 b) del Real Decreto 1561/1995, y sin perjuicio de lo previsto en las letras h) y j) del presente artículo.
- Las dos primeras horas de cada período de espera de carga o de descarga, en los términos establecidos en el artículo 10.4 c) del Real Decreto 1561/1995, y sin perjuicio de lo previsto en la letra f) del presente artículo.
- Los períodos de tiempo en los que un trabajador móvil que conduce en equipo permanezca sentado o acostado en una litera durante la circulación en el vehículo, y sin perjuicio de lo previsto en la letra i) del presente artículo.

c) Sin perjuicio del respeto a la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores y, en lo que respecta al personal móvil y de conducción, a la duración máxima prevista en el apartado segundo del presente artículo, y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no podrá superar las cuarenta y ocho horas semanales de promedio en cómputo semestral, sin que pueda exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Igualmente se acuerda que, dadas las características objetivas, técnicas y/o de organización del trabajo que concurren inexcusablemente en esta actividad, tales como el carácter estacional o internacional de los servicios, el período de referencia establecido en el artículo 8.3

del R.D. 1561/1995 para el cómputo del límite máximo de veinte horas de presencia semanales, será de dos meses.

d) La hora de presencia se compensará con tiempo de descanso retribuido equivalente o se abonará en los términos establecidos en la tabla salarial anexa.

e) No podrá dejar de retribuirse o compensarse ninguna hora de trabajo o presencia, ni retribuirse doblemente un mismo periodo temporal por dos o más conceptos. La suma y distribución de los diferentes tiempos no reducirá los descansos mínimos establecidos por la normativa vigente.

f) A efectos de lo dispuesto en el número 3 y en la letra c) del número 4 del artículo 10 del Real Decreto 1561/1995, se entenderá en todo caso que el trabajador conoce de antemano la duración previsible de los periodos de espera para carga y descarga cuando el servicio de transporte que esté efectuando lo sea para un cargador y/o consignatario para el que haya realizado algún otro servicio en las mismas instalaciones.

g) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en trasbordador o tren tendrán la consideración de tiempo de presencia, siempre que se conozca de antemano la existencia y duración previsible del viaje. De acuerdo con lo previsto en el artículo 9 del Reglamento (CE) 561/2006, y sin perjuicio del devengo de las dietas que en su caso correspondan, el conductor deberá tener acceso a una cama o litera durante su periodo de descanso diario, que podrá interrumpirse dos veces como máximo para llevar a cabo otras actividades que no excedan en total de una hora.

h) Salvo que se trate de pausas o de tiempo de descanso, los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular durante los cuales el conductor tenga que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos, tendrán la consideración de tiempo de presencia, si el trabajador conoce de antemano la existencia de estos periodos y su previsible duración, entendiéndose que los conoce cuando se trate de fronteras que haya cruzado en alguna ocasión como consecuencia de la realización de un servicio profesional de transporte, o cuando las prohibiciones de circular hayan sido preestablecidas por la autoridad competente y tenga de ello conocimiento el trabajador. Serán considerados trabajo efectivo los tiempos de dichos periodos en los que el trabajador realice cualquier trabajo o reanude la conducción, cuando así se le haya ordenado.

i) Sin perjuicio de su remuneración o su compensación por tiempos equivalentes de descanso, las horas de presencia realizadas en los periodos durante los cuales el trabajador acompañe a un vehículo transportado en transbordador o tren, y de los periodos de espera en fronteras o los causados por las prohibiciones de circular, computarán como máximo seis horas diarias a efectos del límite máximo establecido en el artículo 8.3 del Real Decreto 1561/1995 y en la letra c) del presente artículo; las horas de presencia realizadas con

ocasión de la conducción en equipo computarán a efectos del citado límite hasta un máximo de cuatro diarias.

j) En el tiempo de trabajo de los trabajadores móviles se incluirán todas las horas trabajadas para uno o más empresarios en el período considerado. A tal efecto la empresa incluida en el ámbito de aplicación de este convenio colectivo, en el momento de la contratación del trabajador, le solicitará por escrito el cómputo de tiempo de trabajo que efectúe o se proponga efectuar para otros empresarios, teniendo el trabajador que facilitar estos datos por escrito.

El trabajador no podrá prestar trabajo alguno para otros empresarios sin que previamente comunique por escrito tal propósito a su empresa para evitar así que ésta pueda verse involucrada, sin tener conocimiento de ello, en posibles excesos de horas de trabajo o de presencia. En todo caso, al aceptar el trabajador la realización de trabajos para otro empresario habrá de tener en cuenta su obligación ineludible de realizar el trabajo pactado con su empresa.

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

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

b) Los trabajadores 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 al trabajador 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 del trabajador, 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 del trabajador 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 del trabajador 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 cincuenta por ciento de las ocasiones, coincidiendo con otro descanso semanal no reducido y en el domicilio del trabajador.

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

Artículo 10.- Jornada de trabajo del personal móvil adscrito a ciclos industriales, portuarios y de suministro continuo de la industria manufacturera.

1. El presente artículo regula de forma exclusiva la jornada y ordenación del trabajo del personal móvil que preste sus servicios de forma permanente o adscrita a centros de trabajo cuya organización venga determinada por sistemas específicos de producción, calendarios, cuadrantes o turnos propios del centro cliente, tales como complejos industriales, fabriles, siderúrgicos, portuarios, terminales de carga, y, en general, aquellas actividades auxiliares en centros encuadrados o considerados dentro de la actividad de la industria manufacturera.

Queda expresa y terminantemente excluido de este artículo todo el personal móvil de ruta regulado en el Artículo 9 de este Convenio Colectivo, sin que en ningún caso las reglas de organización, jornada o cómputo contenidas en el presente precepto puedan ser aplicadas o extendidas al transporte de mercancías general de ámbito regional, nacional o internacional.

2. La distribución de la jornada, los turnos, la ordenación de los cuadrantes y la fijación de los descansos se adaptará a los ciclos de producción y flujos de la factoría o centro cliente mediante calendarios laborales específicos pactados entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT). Dichos acuerdos tendrán prioridad aplicativa en el centro de trabajo y podrán prever descansos rotativos o acumulados de conformidad con lo establecido en el artículo 19 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo o normativa sectorial aplicable.

3. En ausencia de acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), la jornada ordinaria de trabajo del personal comprendido en este artículo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semanal, siendo considerada la semana como el período de tiempo comprendido entre las 00.00 del lunes y las 24.00 del domingo.

Entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo asimismo el descanso semanal de dos días ininterrumpidos, rotativos, correlativos y siempre hacia adelante. En el caso de

coincidir el día de descanso semanal de un trabajador en un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso, que se acumulará al descanso de la semana siguiente.

4. El trabajo en día de descanso semanal será opcional para la persona trabajadora. En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador su compensación mediante descanso o su percepción económica como horas extraordinarias.

De la misma manera, en el supuesto de corresponder día de trabajo en fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso acumulado al de la semana siguiente incrementado en un 50%, siendo opcional por parte de la persona trabajadora optar por el descanso compensatorio o por su percepción económica como horas extraordinarias.

5. Cuando por motivos de permisos, licencias, vacaciones, festivos, situaciones de IT, así como de descansos compensatorios, no se trabajen los cinco días de la jornada semanal, ésta se reducirá en ocho horas por cada uno de esos días, siendo esta reducción en los contratos a tiempo parcial proporcional a la jornada acordada en el contrato de trabajo.

6. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a seis horas, se establece un período de descanso de 30 minutos. Asimismo, en aquellas jornadas continuadas que sean superiores a cuatro horas de duración sin alcanzar las seis horas, el citado descanso será de 20 minutos. En ambos casos, este tiempo de descanso se disfrutará dentro de las horas centrales de la jornada y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Este régimen de descanso computará como tiempo de trabajo efectivo con efectos exclusivos a partir del 1 de enero de 2026, no procediendo regularización ni reclamación retroactiva por periodos previos.

7. En todo lo no regulado expresamente por el presente precepto para el personal adscrito a estos ciclos específicos, se aplicará con carácter supletorio lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera o norma estatal que lo sustituya, el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, y demás normativa sectorial y laboral vigente que resulte de aplicación

Artículo 11. Jornada de trabajo de los trabajadores no móviles

1. El presente artículo regula de forma exclusiva la jornada ordinaria y la ordenación del tiempo de trabajo de todo el personal no móvil afectado por este Convenio Colectivo.

A estos efectos, se considera personal no móvil a todas aquellas personas trabajadoras cuyas categorías profesionales o funciones no estén expresamente incluidas en el ámbito de aplicación de los Artículos 9 y

10 del presente texto convencional. Este bloque comprende de forma general, y sin carácter limitativo, a todo el personal que desarrolle sus tareas en instalaciones fijas, oficinas, bases, talleres, almacenes, garajes o aparcamientos

2. La jornada de trabajo de los trabajadores no móviles descritos en el apartado 1 del presente precepto se distribuirá de mutuo acuerdo a través de la negociación de calendarios laborales anuales suscritos entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT)

3. En ausencia de acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (RLT), la jornada ordinaria de trabajo del personal comprendido en este artículo será de 40 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semanal, siendo considerada la semana como el período de tiempo comprendido entre las 00.00 del lunes y las 24.00 del domingo.

Entre jornada y jornada mediará un descanso ininterrumpido de 12 horas, siendo asimismo el descanso semanal de dos días ininterrumpidos, rotativos, correlativos y siempre hacia adelante. En el caso de coincidir el día de descanso semanal de un trabajador en un día de fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso, que se acumulará al descanso de la semana siguiente.

4. El trabajo en día de descanso será opcional para la persona trabajadora. En el supuesto de no poder disfrutar el descanso semanal correspondiente, el tiempo no descansado se acumulará al de la semana siguiente incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador disfrutar el descanso compensatorio o su percepción económica como horas extraordinarias.

De la misma manera, en el supuesto de corresponder día de trabajo en fiesta abonable, se le facilitará otro día de descanso acumulado al de la semana siguiente incrementado en un 50%, siendo opcional por parte del trabajador descansar o su compensación económica como horas extraordinarias.

5. Cuando por motivos de permisos, licencias, vacaciones, festivos, situaciones de incapacidad temporal (IT), así como de descansos compensatorios, no se trabajen los cinco días de la jornada semanal, esta se reducirá en ocho horas por cada uno de esos días, siendo esta reducción en los contratos a tiempo parcial proporcional a la jornada acordada en el contrato de trabajo.

6. Siempre que la duración de la jornada diaria continuada sea superior a seis horas, se establece un período de descanso de 30 minutos. Asimismo, en aquellas jornadas continuadas que sean superiores a cuatro horas de duración sin alcanzar las seis horas, el citado descanso será de 20 minutos. En ambos casos, este tiempo de descanso se disfrutará dentro de las horas centrales de la jornada y tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a todos los efectos.

Este régimen de descanso computará como tiempo de trabajo efectivo con efectos exclusivos a partir del 1 de enero de 2026, no procediendo regularización ni reclamación retroactiva por periodos previos.

7. En todo lo no regulado expresamente por el presente precepto para el personal no móvil, se aplicará con carácter supletorio lo dispuesto en el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera o norma estatal que lo sustituya, el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa laboral vigente que resulte de aplicación

Artículo 12 - Registro diario de jornada.

1. Obligación general y principios comunes: En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores y, para el personal móvil, en el artículo 10 bis del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, todas las empresas afectadas por el presente Convenio Colectivo deberán garantizar el registro diario de jornada de cada una de las personas trabajadoras a su servicio, el cual deberá ajustarse a los siguientes principios y requisitos:

- Registrar el momento fidedigno y exacto de inicio y finalización de la jornada de trabajo.
- Garantizar la fiabilidad, invariabilidad, trazabilidad y no manipulación de los datos.
- Respetar los derechos a la intimidad, desconexión digital y a la protección de datos personales de conformidad con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD)

En la implantación del sistema de registro de jornada, la empresa deberá consultar con la representación legal de las personas trabajadoras.

2. Modalidades de registro por colectivos profesionales:

A) Personal móvil en vehículos obligados al uso de aparato de control (Tacógrafo): Para todo el personal de conducción y tripulación a bordo de vehículos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento (UE) n.º 165/2014, relativo a los tacógrafos en el transporte por carretera, el uso de los registros del tacógrafo (digital o analógico) tendrá carácter preceptivo y obligatorio como sistema de registro de jornada.

a) A efectos del cómputo y registro de los tiempos de actividad, se diferenciarán de forma automática las funciones registradas bajo los símbolos de conducción y «otros trabajos», que tendrán la consideración de tiempo de trabajo efectivo, de los periodos registrados bajo el símbolo de «disponibilidad», los cuales computarán como tiempo de presencia con arreglo a lo dispuesto en el Artículo 9 de este Convenio y en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo.

b) En aquellos supuestos en los que la persona trabajadora deba realizar tareas previas a la inserción de la tarjeta o disco, posteriores a su extracción, o durante períodos en los que el vehículo permanezca fuera de servicio, dichas actividades deberán ser obligatoriamente consignadas mediante las funciones de entrada manual del propio tacógrafo o a través de los partes o soportes auxiliares habilitados por la empresa.

A tal fin, la persona conductora vendrá obligada a accionar y seleccionar diligente y adecuadamente en cada momento el selector de actividades del tacógrafo conforme a la naturaleza real de la tarea que esté desempeñando, así como a efectuar de manera preceptiva las correspondientes entradas manuales al insertar su tarjeta de conductor en el aparato de control para registrar cualquier actividad, descanso o tiempo de disponibilidad realizado con anterioridad o fuera del vehículo, así como a imprimir los documentos cuando sea preceptivo conforme la legislación vigente.

B) Personal móvil en vehículos no sujetos a tacógrafo:

Para el personal móvil y de conducción que preste sus servicios en vehículos no sujetos a la normativa de tacógrafo (mensajería, paquetería, furgonetas y distribución urbana), el registro de jornada se efectuará mediante aplicaciones telemáticas, plataformas digitales o partes de control diario, conforme a los procesos de trabajo de cada empresa, registrando el inicio del servicio al comenzar la actividad y su cierre definitivo tras la finalización de las entregas y tareas auxiliares.

C) Personal adscrito a ciclos industriales, fabriles y portuarios regulados en el Artículo 10 del presente convenio:

Para el personal adscrito a factorías o centros de trabajo industriales, el registro de jornada se adaptará a los sistemas pactados en los calendarios específicos del centro de trabajo o, en su defecto, mediante los sistemas de control de accesos, terminales de fichaje o registros de servicio del cliente industrial y de la empresa de transporte.

D) Personal no móvil regulados en el Artículo 11 del presente convenio:

Para las personas trabajadoras reguladas en el Artículo 11, el registro de la jornada se llevará a cabo a través de terminales de fichaje digital, plataformas informáticas corporativas o partes firmados en el centro de trabajo.

Artículo 13. Horas extraordinarias.

1. Tendrán la consideración de horas extraordinarias aquellas horas de trabajo efectivo que superen los límites ordinarios de jornada fijados en este Convenio Colectivo, distinguiéndose los siguientes supuestos:

a) Personal móvil de ruta previsto en el Artículo 9 del presente convenio colectivo: Aquellas horas de trabajo efectivo real que, en cómputo anual y tras la aplicación de la distribución irregular de la jornada,

excedan del límite máximo de 1.720 horas fijado en el apartado 2 del Artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

b) Personal de ciclos industriales y personal no móvil previstos en los Artículos 10 y 11) del presente Convenio Colectivo: Aquellas horas de trabajo efectivo que excedan de la jornada ordinaria establecida en los calendarios laborales específicos pactados con la RLT o que, en defecto de calendario pactado, superen la jornada ordinaria de 40 horas semanales de promedio en los términos previstos en dichos artículos.

2. El ofrecimiento de horas extraordinarias corresponde a la empresa y su realización tendrá carácter estrictamente voluntario para la persona trabajadora, salvo en los supuestos de fuerza mayor, para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como en los casos de obligada finalización de servicios iniciados de transporte en ruta expresamente previstos para el personal móvil en el apartado 4 del Artículo 9 del presente Convenio Colectivo.

3. Conforme a lo legal y convencionalmente establecido, será opción de la persona trabajadora la elección entre el abono económico de las horas extraordinarias o su compensación mediante tiempo de descanso retribuido, ajustándose a las siguientes reglas:

a) Compensación mediante tiempo de descanso: Se compensarán mediante tiempo de descanso retribuido incrementado en un cincuenta por ciento (50%) respecto del tiempo extraordinario efectivamente trabajado (1,5 horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada). Su disfrute se programará de común acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, procurando que su fijación coincida preferentemente con momentos de menor actividad productiva.

b) Abono económico: Se liquidarán y abonarán conforme al valor económico fijado para cada categoría profesional en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

4. A efectos del límite máximo legal anual de 80 horas extraordinarias previsto en el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, no se computarán aquellas horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes a su realización, ni las realizadas por causa de fuerza mayor o para prevenir o reparar daños extraordinarios y urgentes.

5. El tiempo calificado y retribuido como hora de presencia no podrá computarse simultáneamente como hora extraordinaria de trabajo efectivo, quedando prohibida la duplicidad en el devengo retributivo de un mismo periodo temporal.

Artículo 14.- Jornada partida.

1. La jornada ordinaria diaria de trabajo podrá partirse una sola vez al día, estableciéndose una interrupción mínima de una hora y máxima de dos horas.

2. Dicha interrupción se situará preferentemente en la franja horaria comprendida entre las 12:00 y las 16:00 horas para la comida, o entre las 20:00 y las 24:00 horas para la cena.

3. Mediante acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras (o por acuerdo individual en ausencia de esta), podrá acordarse una duración o franja de interrupción distinta para adaptarse a las necesidades del servicio o de conciliación. El tiempo destinado a la interrupción de la jornada partida no tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

En el caso exclusivo de las personas trabajadoras encuadradas en el ámbito de los Artículos 10 y 11 del presente convenio colectivo que presten sus servicios en régimen de jornada partida, se dispondrá de un descanso de quince (15) minutos para el bocadillo con la consideración de tiempo de trabajo efectivo, el cual se disfrutará dentro de las horas centrales de uno de los dos períodos de la partición diaria y, en caso de resultar períodos desiguales, en el de mayor duración

La eficacia práctica y el cómputo de este descanso como tiempo de trabajo efectivo entrarán en vigor de forma exclusiva a partir del 1 de enero de 2026, sin que pueda generar derecho a compensación, regularización de jornada ni reclamación económica alguna respecto de períodos anteriores a dicha fecha.

Artículo 15.- Jornada nocturna.

Las horas de trabajo efectivo prestadas durante el período comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00 horas tendrán la consideración de trabajo nocturno y devengarán una retribución específica consistente en un incremento del 25% sobre el sueldo base diario fijado en las tablas salariales del Anexo I, calculado de forma proporcional a las horas efectivamente realizadas en dicha franja.

Artículo 16.- Vacaciones.

1. Todo el personal al servicio de las empresas comprendidas dentro del ámbito de este Convenio tendrá derecho al disfrute anual de un período de treinta (30) días naturales de vacaciones, retribuidas en función al salario real, entendiéndose por salario real a la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, a excepción de las dietas y horas extraordinarias, garantizándose en todo caso el íntegro cumplimiento del cómputo anual de la jornada ordinaria de trabajo efectivo fijada en el presente texto convencional según corresponda conforme a los Artículos 9, 10 y 11. Su disfrute no se podrá iniciar en los días de descanso semanal, ni en día festivo.

2. Las fiestas abonables que coincidan en el mes de vacaciones de la persona trabajadora incrementarán, y a su inmediata continuación, este período en tantos días como fiestas abonables haya, sin que dicho disfrute suponga minoración ni alteración del cómputo de la jornada ordinaria anual de trabajo efectivo.

3. En el supuesto de no poder disfrutar las vacaciones asignadas en el Cuadro de vacaciones anual por coincidir en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el período de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que corresponda. En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas anteriormente 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.

4. Cuando el trabajador vea interrumpidas sus vacaciones por enfermedad o accidente que le obligarán a la hospitalización, no computarán los días del hospital a efectos de vacaciones.

5. La confección y exposición del Calendario de vacaciones se hará en el mes de noviembre de cada año, de común acuerdo con el representante o representantes de los trabajadores, y tendrá carácter rotatorio, comunicándose individualmente y por escrito a cada trabajador el período vacacional propio.

6. Las vacaciones no podrán ser partidas si no existe mutuo acuerdo entre empresa y trabajador.

7. Las vacaciones podrán ser intercambiadas entre dos trabajadores, tanto en su totalidad como en períodos quincenales. Se propondrá al dpto/área del que dependen funcionalmente, siempre que el cambio sea con otra persona de su misma categoría y que pueda desempeñar el mismo trabajo, siendo resueltas, salvo situaciones excepcionales debidamente justificadas por la empresa, de forma satisfactoria. La petición deberá ser realizada al menos con 30 días de antelación y su resolución en los 10 días siguientes.

8. En lo no previsto en los párrafos anteriores se estará a lo dispuesto en el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 17.- Permisos retribuidos.

La persona trabajadora, previo aviso con la antelación que las circunstancias permitan y posterior justificación documental, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) 15 días naturales en caso de matrimonio. En el caso de coincidir el día de matrimonio con el descanso semanal del trabajador, los 15 días empezarán a contar una vez finalizado dicho descanso semanal.

b) 3 días laborables, por fallecimiento de padres, cónyuge, hijos, nietos, abuelos y hermanos, tanto consanguíneos como afines, así como por nacimiento de hijo. En el supuesto de que el hecho ocurriera fuera de la provincia, el permiso será de 5 días.

c) 5 días laborables, 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.

d) 1 día natural, por fallecimiento de tíos carnales, y sobrinos, afines y consanguíneos. En el caso de que ocurriera fuera de la provincia, por el tiempo necesario a efectos de desplazamiento.

e) 1 día natural, por matrimonio de hermanos, hijos y padres, coincidente con el día de la boda.

f) 1 día natural por traslado del domicilio habitual.

g) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal. Cuando conste en una norma legal o convencional un período de tiempo determinado, se estará a lo que disponga en cuanto a la duración de la ausencia y compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20% de las horas laborables en un período de tres meses podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado 1 del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

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

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

i) Cuatro horas para la revisión del carnet de conducir y psicotécnico, para los trabajadores a los que se les exija para desarrollar su puesto de trabajo el carnet de conducir, preavisando con tres días de antelación.

j) En el caso de asistencia a juicio por temas laborales de su propia empresa fuera de la jornada laboral, el tiempo que conlleve tal función será descontado de su jornada, bien al inicio o al final, siendo esta opción del trabajador, previa comunicación a la empresa y justificación.

k) Lactancia. Las horas establecidas como permiso para la lactancia podrán acumularse mediante disfrute de un mes de permiso retribuido, o la proporción que corresponda en función del período de alta de la

madre, con posterioridad al parto, hasta que el hijo cumpla nueve meses. Para la acumulación habrá de preavisarse con un mes de antelación a la fecha de la baja maternal.

1) Toda referencia en el presente artículo a “cónyuge” se entiende referida también a “pareja de hecho”. Para ello se requiere la acreditación previa mediante certificación de inscripción en el correspondiente registro oficial de parejas de hecho, que podrá sustituirse en aquellas poblaciones donde no exista registro oficial, mediante acta notarial, debiendo constar dicha situación en la empresa previamente a la solicitud del permiso que corresponda.

Artículo 18.- Permisos de libre disposición.

1. Se establecen diez (10) días de permiso retribuido de libre disposición para cada año natural de vigencia del Convenio Colectivo, a disfrutar a elección de la persona trabajadora.

2. Dicha cifra de diez días resulta de la unificación e integración definitiva de los siete días de libre disposición y de los tres días de reducción de jornada previstos en regulaciones convencionales anteriores, quedando estos últimos plenamente extinguidos, absorbidos y subsumidos en el presente precepto, sin que quepa en ningún caso reclamación acumulada o diferenciada de unos y otros.

3. Para garantizar la viabilidad del servicio y la organización del tráfico en las empresas, el disfrute de estos días se ajustará a las siguientes condiciones:

a) Para el disfrute de al menos siete (7) de dichos días, la persona trabajadora deberá preavisar por escrito a la dirección de la empresa con una antelación mínima de diez (10) días naturales a la fecha solicitada.

b) Su concesión y disfrute se coordinará garantizando que en un mismo departamento, turno o centro de trabajo no coincida simultáneamente un número de solicitudes que impida el normal desarrollo de la actividad organizativa, logística o de las rutas de transporte.

4. Asimismo, toda persona trabajadora tendrá derecho al disfrute anual de hasta cinco (5) días de permiso no retribuido al año, previa comunicación a la empresa con la máxima antelación posible.

CAPÍTULO IV

CONDICIONES ECONÓMICAS

Artículo 19.- Salario Convenio.

1. Será el que se establece para cada categoría en la correspondiente columna del adjunto anexo I, y servirá de base o módulo para el cálculo de todos los complementos personales, de puesto de trabajo, de cantidad y de calidad.

2. A efectos de confección de nómina, las cantidades fijadas como salario base se deberán multiplicar por los días que tenga el mes.

3. El abono y liquidación de las retribuciones mensuales se efectuará como fecha límite el día 10 de cada mes natural vencido, o en el día hábil inmediatamente anterior en caso de resultar festivo o inhábil, salvo condiciones particulares de empresa más beneficiosas.

4. Las retribuciones pactadas en este Convenio obligan a las personas trabajadoras a la realización diligente de las funciones propias de su categoría y grupo profesional.

Artículo 20.- Complemento personal de antigüedad.

1. Las personas trabajadoras disfrutarán, como complemento personal de antigüedad, de un aumento periódico por el tiempo de servicios efectivos prestados en la misma empresa, consistente como máximo en dos bienios del 5% y cinco quinquenios del 10% calculados sobre el sueldo base.

2. El módulo para el cálculo y abono del complemento personal de antigüedad será el último salario-base percibido por el trabajador, sirviendo dicho módulo no solo para el cálculo de los bienios y quinquenios de nuevo vencimiento, sino también para el de los ya perfeccionados.

3. La fecha inicial para el cómputo de la antigüedad será la de ingreso del trabajador en la empresa, computándose a tal efecto el tiempo transcurrido en período de prueba y bajo contratos de duración determinada, formativos o de puesta a disposición a través de ETT continuados.

4. Para el cómputo de la antigüedad se considerará como efectivamente trabajado todo el tiempo en el que se haya percibido salario o retribución (servicios prestados, vacaciones, licencias retribuidas y situaciones de IT), así como los períodos de excedencia forzosa por cargo público o sindical y las excedencias por cuidado de hijos o familiares reguladas legalmente. No se computará el tiempo de permanencia en excedencia voluntaria común.

Los aumentos por años de servicio comenzarán a devengarse a partir del día primero del mes natural siguiente a aquel en que se cumpla el bienio o quinquenio respectivo.

5. El trabajador que cause baja definitiva en la empresa y posteriormente reingrese en la misma, salvo que el período de interrupción intermedia sea igual o inferior a tres meses, generará antigüedad únicamente desde la fecha del nuevo ingreso, perdiendo los derechos de antigüedad devengados con anterioridad.

Artículo 21.- Gratificaciones extraordinarias.

1. Las gratificaciones extraordinarias de marzo, julio y diciembre se establecen para cada una de ellas en treinta días de salario base, cuyo valor será para cada categoría el que figura en la columna correspondiente al sueldo base de la tabla salarial del anexo I del presente Convenio, más antigüedad, pagaderas dentro de los 15 primeros días de marzo, julio y diciembre, respectivamente.

2. El cómputo de las gratificaciones extraordinarias será anual y su devengo comenzará el día 1 de enero para la paga del mes de diciembre, el día 1 de marzo para la paga del mes de marzo, y el día 1 de julio para la paga del mes de julio.

3. Los períodos de baja por enfermedad o accidente no reducirán el tiempo de su devengo, existiendo el derecho a la percepción íntegra de las gratificaciones

Artículo 22.- Dietas.

1. Las dietas reguladas en este artículo tienen carácter de compensación económica extrasalarial e indemnizatoria, destinada a resarcir a las personas trabajadoras de los gastos de manutención y alojamiento ocasionados como consecuencia de desplazamientos laborales realizados por cuenta y orden de la empresa fuera de su centro habitual de trabajo y de su residencia habitual.

2. Dará derecho al percibo de la dieta completa fijada en el Anexo I del presente Convenio Colectivo la realización de servicios de transporte o actividades que obliguen a la persona trabajadora a efectuar la comida, la cena y la pernoctación fuera de su residencia habitual y de su centro de trabajo.

3. Se devengará la parte de la dieta correspondiente a la comida cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la base de trabajo habitual y del domicilio del trabajador, entendiéndose devengada siempre que la salida se realice antes de las 12:00 horas y el retorno se produzca después de las 14:00 horas.

4. Se devengará la parte de la dieta correspondiente a la cena cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la base de trabajo habitual y del domicilio del trabajador, entendiéndose devengada siempre que la salida se realice antes de las 20:00 horas y el retorno se produzca después de las 22:00 horas.

5. Se devengará la parte de la dieta correspondiente a la pernoctación cuando el servicio obligue a efectuarla fuera de la base de trabajo habitual y del domicilio del trabajador, entendiéndose devengada siempre que el retorno se produzca después de las 00:00 horas de la noche.

6. A efectos de liquidación fraccionada de los distintos conceptos, el importe total de la dieta completa se distribuirá con arreglo a los siguientes porcentajes:

- Comida: 35% de la dieta completa.

- Cena: 35% de la dieta completa.

- Pernoctación y desayuno: 30% de la dieta completa.

7. Las cuantías de las dietas nacionales e internacionales serán las fijadas para cada año de vigencia en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo.

8. Si el trabajador así lo solicita, antes de la realización de un viaje en el que se van a generar dietas, éste percibirá, como anticipo, las cuantías correspondientes a los gastos que por dicho concepto y desplazamiento se prevé van a producirse.

Artículo 23.- Prima y Plus de Convenio.

1. Los trabajadores de las categorías profesionales incluidas en el Nivel VI de la Tabla Salarial de este Convenio Colectivo, percibirán la Prima mensual (doce meses) fijada en Tabla en el Anexo I.

2. Los trabajadores con categoría de Conductor incluidos en el Nivel VI Bis, percibirán un Plus mensual (doce meses) cuya cuantía se fija en Tabla en el Anexo I.

3. La Prima y el Plus de Convenio se devengarán mensualmente en proporción a los días en alta del trabajador en la Empresa, sin perjuicio de la repercusión de la misma a efectos de su retribución durante el período de vacaciones.

Artículo 24.- Quebranto de moneda.

1. Tendrán derecho al percibo del complemento por quebranto de moneda aquellas personas trabajadoras que, por la naturaleza de sus funciones y categoría profesional, realicen de forma habitual y continuada operaciones de cobro en metálico, manejo de fondos, liquidación de facturas, contra reembolsos o recaudación de caja directa por cuenta de la empresa.

2. La cuantía de este plus se abonará por día efectivo de trabajo en el que se realicen dichas funciones, en el importe fijado para cada anualidad de vigencia del convenio en las tablas salariales del Anexo I.

3. Este complemento tiene naturaleza extrasalarial e indemnizatoria, no consolidable, destinada a compensar el riesgo de descuadre o pérdidas derivadas del manejo de efectivo.

Artículo 25.- Plus de peligrosidad.

1. Las personas trabajadoras que, como consecuencia de la actividad que desarrollan en la empresa, manipulen o transporten habitualmente mercancías que estén técnicamente clasificadas de forma exclusiva como materias y objetos explosivos (Clase 1) o materias líquidas inflamables (Clase 3) con arreglo a lo establecido en el Acuerdo sobre el Transporte Internacional de Mercancías Peligrosas por Carretera (ADR), o norma estatal o internacional que lo sustituya o modifique en el futuro, percibirán un plus del diez por ciento (10%) sobre el sueldo base fijado en el Anexo I del presente Convenio por cada día efectivamente trabajado en dicho cometido.

2. Cuando la manipulación sea con carácter incidental, o se conduzcan circunstancialmente materias de dicha naturaleza en una proporción superior al veinte por ciento (20%) en relación con la total carga que el

vehículo pueda transportar, se percibirá un plus del diez por ciento (10%) sobre el sueldo base diario de la persona trabajadora fijado en las tablas del Anexo I por jornada diaria trabajada en más de cuatro horas en dicho cometido, o del cincuenta por ciento (50%) de dicho plus, equivalente al 5% sobre el sueldo base diario, si no se alcanzan dichas cuatro horas diarias.

Artículo 26.- Plus de desgaste de útiles y herramientas.

1. El personal adscrito de forma exclusiva a los puestos y categorías profesionales de taller devengará una indemnización por día efectivamente trabajado en las instalaciones del taller, en la cuantía fijada en las tablas salariales del Anexo I.
2. Este complemento tiene naturaleza estrictamente indemnizatoria y extrasalarial, no consolidable, percibiéndose exclusivamente por jornada real de trabajo desarrollada en tareas de mantenimiento o reparación de taller. En consecuencia, no se devengará durante los períodos de vacaciones, permisos o licencias retribuidas, descansos, bajas por incapacidad temporal ni en ningún otro supuesto de suspensión o interrupción de la prestación laboral.
3. La percepción de este complemento no exime a la empresa de su obligación de facilitar a las personas trabajadoras los útiles, herramientas y medios técnicos necesarios para el correcto desempeño de sus funciones en el taller.

Artículo 27.- Turnicidad.

1. Percibirá el Plus de Turnicidad fijado en las tablas salariales del Anexo I aquel personal que preste sus servicios bajo un régimen de trabajo a turnos rotativos continuos que comprenda de forma obligatoria y sucesiva los turnos de mañana, tarde y noche.
2. Dicho complemento tiene carácter funcional, no consolidable, y se devengará mensualmente en proporción a los días en que la persona trabajadora esté efectivamente adscrita a dicho sistema de trabajo.

Artículo 28.- Plus Niveles VIII al X.

1. Las personas trabajadoras encuadradas en los Niveles VIII, IX y X de las tablas salariales, así como las adscritas a las categorías de Oficial de Oficio de 1.^a y 2.^a, Conductor de furgoneta y Auxiliar administrativo, percibirán el plus fijo mensual en la cuantía fijada en el Anexo I del presente Convenio Colectivo.
2. Este plus se devengará mensualmente en proporción a los días de alta del trabajador en la empresa (doce mensualidades al año), aplicándose en los términos y condiciones previstos en la tabla salarial anexa.

Artículo 29.- Plus dominical.

1. Se establece un Plus Dominical de naturaleza compensatoria y funcional, no consolidable, destinado a retribuir la prestación efectiva de trabajo durante el domingo.
2. La cuantía de este plus para cada categoría profesional figura recogida en las tablas salariales del Anexo I del presente Convenio Colectivo, calculada sobre el equivalente al 50% del sueldo base diario de la categoría correspondiente.
3. Tendrán derecho al percibo de este complemento, por cada domingo efectivamente trabajado, las personas trabajadoras que se encuentren en alguno de los siguientes supuestos:
 - a) Personal móvil de ruta regulado en el Artículo 9 del presente convenio colectivo: Aquellos trabajadores que inicien su jornada de trabajo en domingo antes de las 17:00 horas.
 - b) Personal de ciclos industriales y personal no móvil regulados en los Artículos 10 y 11 del presente convenio colectivo: Aquellos trabajadores que realicen su jornada ordinaria íntegra en domingo o cuyo turno de trabajo asignado en cuadrante se inicie en dicho día.
4. El devengo de este plus se liquidará por cada domingo en el que concurren efectivamente las condiciones fijadas en el apartado anterior, no siendo acumulable con el complemento o compensación de festivos respecto de una misma jornada, ni con otros complementos de idéntica naturaleza compensatoria que pudieran pactarse en ámbitos inferiores.
5. Eficacia temporal y devengo: Al tratarse de un complemento de nueva creación en el marco convencional autonómico, el derecho a su percibo y sus efectos económicos entrarán en vigor y comenzarán a devengarse con efectos exclusivos a partir del 1 de enero de 2026. Por consiguiente, no procederá liquidación, abono ni reclamación de atrasos o diferencias salariales por este concepto respecto de ningún período anterior a dicha fecha.

Artículo 30.- Anticipos.

1. Las empresas deberán establecer un fondo para el servicio de anticipos que pueda solicitar el personal fijo, con una antigüedad mínima de dos años y que se encuentre en alguna necesidad apremiante o inaplazable, debida a causa grave y ajena a su voluntad.
2. Estos anticipos que no devengarán interés alguno, determinará la obligación del empleado de continuar en activo hasta que reintegre totalmente las cantidades que hubiera recibido anticipadas.
3. Ningún empleado podrá solicitar anticipo por cantidad superior a la que representen dos mensualidades del sueldo que tenga asignado, ni pedir uno nuevo mientras tenga otro pendiente de liquidación.
4. El reintegro de cada anticipo deberá hacerse distribuyendo su importe en doce plazos que se descontarán de los sueldos correspondientes a los meses inmediatos a aquel en que se perciba la cantidad anticipada.

No habrá, sin embargo, esta deducción los meses en que el empleado haya sido baja por enfermedad o accidente

CAPÍTULO V

INGRESOS, CESES, PROMOCION PROFESIONAL E IGUALDAD

Artículo 31.- Empleo.

1. La Empresa vendrá obligada a entregar el Contrato de Trabajo (copia correspondiente al trabajador) a los trabajadores de nuevo ingreso en el plazo de 15 días y una vez diligenciado por la Oficina de Empleo correspondiente. Los contratos deberán ser extendidos en los modelos oficiales establecidos por la Legislación vigente.
2. Durante la vigencia del Convenio, los trabajadores que alcancen tres o más años de vinculación a una Empresa o grupo de empresas, sin interrupciones superiores a los tres meses, computando dentro de los tres años períodos de interinidad, pasarán a ser fijos de plantilla. No computándose a tal efecto los contratos de interinidad para sustituir a trabajadores en situación de excedencia para el cuidado de hijos menores.
3. El contrato de duración determinada previsto en el apartado b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, por Circunstancias de la Producción, se podrá concertar por una duración máxima de 1 año.
4. La retribución de las personas con contrato formativo para la obtención de la práctica profesional regulado en el artículo 11.3 del Estatuto de los Trabajadores podrá ser hasta un 60% de la categoría profesional del Convenio Colectivo, salvo para el personal de conducción.
5. En las empresas de menos de 25 trabajadores, a los trabajadores que no sean técnicos titulados, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 del ET, se les podrá ampliar hasta cuatro meses el período de prueba.

Artículo 32.- Movilidad.

1. El trabajador que realice funciones de categoría superior a las que correspondan a la categoría profesional que tuviera reconocida, por un período superior a 5 meses durante un año, o 7 durante dos años, podrá reclamar ante la Dirección de la Empresa la clasificación profesional adecuada.
2. Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legal o convencionalmente el ascenso, el trabajador tendrá derecho a la diferencia retributiva entre la categoría asignada y la función que efectivamente realice. Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva, la Empresa precisara designar a un trabajador a tareas correspondientes a categoría inferior a la suya, sólo podrá hacerlo

por el tiempo imprescindible, manteniéndole la retribución y demás derechos derivados de su categoría profesional y comunicándolo a los representantes legales de los trabajadores.

Artículo 33.- Ascensos.

1. Los ascensos se realizarán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.

2. Se realizarán siempre previo examen por un tribunal compuesto por: el director de la Empresa o persona en quien delegue, como presidente, cuyo voto será dirimente; un número de representantes del Comité de Empresa o delegados de Personal, igual a los designados por la Dirección de la empresa.

En todo caso, el número de componentes elegidos por cada una de las partes será de dos miembros. Los criterios de ascenso en la empresa se acomodarán a reglas comunes para los trabajadores de uno u otro sexo.

En las secciones de taller y oficina se regirán por lo antes dispuesto, si bien, en cualquier caso, procederá el ascenso a la categoría inmediata superior cuando el trabajador/a ostente en la empresa la misma categoría durante 12 años, siempre y cuando la inmediata superior no represente cargo de jefatura o mando.

Artículo 34.- Finiquito.

1. Cuando un trabajador cause baja en una Empresa, ésta le facilitará un escrito o copia de finiquito antes de su firma, con el detalle de los conceptos salariales de la liquidación, al objeto de que aquél pueda realizar las comprobaciones y asesoramientos oportunos.

2. Los trabajadores que cesen voluntariamente en la empresa estarán obligados a preavisar con la siguiente antelación:

- 5 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a un mes e inferior a 6 meses de duración.
- 10 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 6 meses e inferior a 1 año de duración.
- 15 días de antelación cuando la relación laboral sea superior a 1 año de duración.

En cualquiera de los casos la falta de preaviso por parte del trabajador dará lugar a que se deduzca de la liquidación los días de preaviso no dados.

Artículo 35.- Premio de permanencia.

Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de su empresa, las Empresas se comprometen a abonarles las cuantías reflejadas en la tabla en el anexo I.

Este premio es incompatible y no acumulable con la compensación por jubilación prevista en la Disposición Adicional Segunda del presente Convenio ni con cualquier otra indemnización extintiva.

Artículo 36.- Planes de igualdad.

1. El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, de planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

2. Se procederá a utilizar lenguaje inclusivo o dual al referirse a los grupos profesionales del presente convenio. En caso de no poder hacerlo se modificará su denominación para adaptarla a todas las personas trabajadoras independientemente del género.

3. Todas las empresas con más de cincuenta trabajadores, sujetas al presente convenio deberán contar con un Plan de Igualdad con los contenidos establecidos en la Ley, cuyo objetivo será potenciar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral. Contemplará, al menos, las siguientes áreas de actuación:

- 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 de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva 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.
- j) Violencia de género.

Asimismo, la definición de los grupos profesionales regulados por este Convenio, se ajusta a criterios y sistemas que garantizan la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres y la correcta aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor.

4. Acoso sexual, y/o por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual: De conformidad con lo previsto en el art. 48 de la Ley Orgánica 3/2007, 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, la Empresa promoverá las condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual desarrollando cuantas medidas sean necesarias para ello, por medio de un Protocolo establecido por la empresa, la problemática del acoso en el trabajo, estableciendo un método que se aplique tanto para prevenir, a través de la formación, la responsabilidad y la información, como para solucionar las reclamaciones relativas al acoso, con las debidas garantías y tomando en consideración las normas constitucionales, laborales y las declaraciones relativas a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

Artículo 37.- Prevención y actuación frente al acoso al colectivo LGTBI.

1. En cumplimiento de lo establecido en la Ley 4/2023, de 28 de febrero, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, y en el II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, las empresas afectadas por el presente convenio colectivo garantizarán un entorno laboral libre de violencia, hostigamiento y cualquier forma de discriminación por razón de orientación sexual, identidad sexual o expresión de género.

2. A tales efectos, las partes asumen de forma vinculante y con eficacia directa el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso al colectivo LGTBI en el Sector de Transporte de Mercancías por Carretera, cuyo texto íntegro, principios rectores, garantías procedimentales y régimen disciplinario se incorporan como Anexo 3 al presente texto convencional.

3. Las empresas que cuenten con más de 50 personas trabajadoras integrarán las medidas planificadas y este protocolo en sus respectivos planes de igualdad o marcos de gestión de la diversidad, conforme a la legislación aplicable.

CAPÍTULO VI

CONDICIONES SOCIALES

Artículo 38.- Reconocimiento Médico.

1. En el marco de las obligaciones de vigilancia de la salud establecidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo, las empresas garantizarán a todo el personal afectado por este Convenio Colectivo la posibilidad de someterse a un reconocimiento médico periódico con carácter anual, adaptado a las patologías y riesgos específicos de la actividad laboral del sector. En el caso de las trabajadoras, el reconocimiento se completará con examen ginecológico y de mamas.
2. Dicho reconocimiento tendrá carácter voluntario para la persona trabajadora, salvo en los supuestos legalmente previstos en los que la realización del mismo resulte preceptiva y obligatoria para verificar que el estado de salud de la persona no entraña peligro para sí misma, para el resto de la plantilla o para terceras personas en la actividad del transporte y la conducción.
3. El reconocimiento médico se llevará a cabo preferentemente dentro de la jornada ordinaria de trabajo. Cuando por necesidades organizativas, distribución de turnos o régimen de descansos deba realizarse fuera de la misma, el tiempo efectivamente invertido en la prueba y en los desplazamientos necesarios tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo a efectos de su cómputo o compensación equivalente.

Artículo 39.- Incapacidad Temporal.

1. En aquellos casos en que sea precisa la hospitalización del trabajador, éste percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de las pagas extraordinarias contenidas en ella, mientras dure la misma y desde el primer día.
2. En caso de accidente de trabajo, y aunque no se produzca la hospitalización del accidentado, el trabajador percibirá la cantidad necesaria para alcanzar el 100% de su base reguladora, excluyendo de la misma la parte proporcional de las pagas extraordinarias contenidas en ella, y desde el primer día de la baja. El percibo del 100% de la base reguladora en caso de accidente de trabajo únicamente procederá mientras no se extinga la relación laboral, salvo que ésta se produzca por un despido declarado improcedente, en cuyo caso este derecho se mantendrá durante todo el tiempo de I.T.

Artículo 40.- Jubilación.

1. El trabajador que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley podrá optar a la jubilación parcial, preavisando a la empresa con tres meses de antelación a la fecha en que pretenda jubilarse parcialmente,

y siempre que reúna las condiciones generales exigidas para tener derecho a la pensión contributiva de jubilación de la Seguridad Social.

2. La empresa deberá aceptar y resolver satisfactoriamente la petición facilitando al trabajador la documentación que fuera precisa a efectos de la solicitud y realizando los contratos previstos en el artículo 12.6 del ET. En relación a esta materia, en todo caso se respetarán, así como los efectos legales derivados de los mismos, los Acuerdos de Planes de Jubilaciones Parciales existentes en los términos y con los efectos de lo establecido en la Ley 5/2013 de 15 de marzo de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los empleados de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

3. La persona trabajadora en situación de jubilación parcial realizará la jornada residual de forma acumulada y a tiempo completo, salvo pacto individual expreso en contrario entre empresa y trabajador.

4. Acogiéndose a lo regulado en la disposición adicional décima del Estatuto de los Trabajadores/as, se establece en el presente convenio la posibilidad de la extinción forzosa del contrato de trabajo por el cumplimiento por el trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación fijada por la normativa de Seguridad Social, o en su caso, por el cumplimiento por el trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años, cumpliendo en ambos casos la empresa con los requisitos estipulados en dicha disposición adicional.

5. En el caso de la jubilación por el cumplimiento del trabajador/a de una edad igual o superior a 68 años se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La persona trabajadora afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) La medida deberá vincularse, como objetivo coherente de política de empleo expresado en el convenio colectivo, al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, un nuevo trabajador o trabajadora.

5. En el caso de la jubilación por el cumplimiento del trabajador/a de la edad ordinaria de jubilación se deberán cumplir los siguientes requisitos:

a) La persona afectada por la extinción del contrato de trabajo deberá reunir los requisitos exigidos por la normativa de Seguridad Social para tener derecho al cien por ciento de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva.

b) En el CNAE al que esté adscrita la persona afectada por la aplicación de esta cláusula concurra una tasa de ocupación de empleadas inferior al 20 por ciento sobre el total de personas trabajadoras a la fecha de efectos de la decisión extintiva. Este CNAE será el que resulte aplicable para la determinación

de los tipos de cotización para la cobertura de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

c) Cada extinción contractual en aplicación de esta previsión deberá llevar aparejada simultáneamente la contratación indefinida y a tiempo completo de, al menos, una mujer en la mencionada actividad.

La decisión extintiva de la relación laboral será con carácter previo comunicada por la empresa a los representantes legales de los trabajadores y a la propia persona trabajadora afectada.

Artículo 41.- Retirada del permiso de conducir.

1. Los conductores a quienes como consecuencia de conducir un vehículo de la empresa por orden y cuenta de la misma, incluso al ir y venir al trabajo, se les retire su permiso de conducir por menos de seis meses, serán acoplados durante ese tiempo a otro trabajo en alguno de los servicios de la empresa, percibiendo el salario base de su categoría profesional, sus complementos personales y los complementos de cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo que correspondan al que efectivamente estén desempeñando.

Quedan excluidos los casos de privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o de la ingestión de bebidas alcohólicas.

Dicho beneficio sólo podrá ser disfrutado si concurren las dos circunstancias siguientes:

- a) que no se encuentre en esa situación un número de conductores superior al 10 por ciento de los que presten servicio en el centro de trabajo, con el mínimo de uno; y
- b) Que la antigüedad del conductor de que se trate sea de al menos dos años y, en su caso, que desde que hubiera disfrutado igual beneficio hayan transcurrido, como mínimo, cinco años.

2. No será de aplicación lo previsto en los párrafos precedentes en los centros de trabajo que cuenten con menos de veinticinco trabajadores, en los cuales se sustituirá el beneficio establecido en aquéllos, siempre que se den las circunstancias previstas en los mismos, por lo dispuesto en el apartado cuarto del presente precepto.

3. Si los conductores contratasen, individual o colectivamente, un seguro por el que se les garantice el abono durante el período de privación de su permiso de conducir de cantidad equivalente al 75 por ciento del salario percibido el año natural inmediato anterior, según declaración a efectos del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, las empresas les abonarán el 50 por ciento del coste de la prima de dicho seguro.

4. No obstante lo anterior, en todo caso y a petición del trabajador, se le concederá excedencia voluntaria durante el tiempo de retirada del carné, con derecho a la reserva de su puesto de trabajo.

5. Los conductores estarán obligados a comunicar a la empresa en el momento de su contratación el saldo de puntos de su permiso de conducción, así como a notificar de forma inmediata cualquier pérdida o retirada sobrevenida de los mismos. Las empresas abonarán el 75% de la prima del seguro que el conductor contrate para la realización de los cursos de recuperación de puntos, realizándose estos preferentemente fuera de la jornada laboral.

Artículo 42.- Fallecimiento.

Para el caso de que el trabajador fallezca fuera de su residencia por encontrarse desplazado por orden de la Empresa, ésta vendrá obligada a abonar el importe de los gastos que el traslado del cadáver ocasione y los de un familiar para su acompañamiento hasta su residencia.

Artículo 43.- Uniformes y Equipos de Trabajo.

1. Con el fin de garantizar la seguridad y salud en el trabajo, y de conformidad con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas facilitarán a las personas trabajadoras los Equipos de Protección Individual (EPI) que determine la preceptiva evaluación de riesgos de su puesto de trabajo.

2.- En aquellas empresas, contratas o servicios en los que la empresa o el cliente principal exijan expresamente el uso preceptivo de uniforme corporativo de trabajo, se facilitará anualmente a la persona trabajadora, además del calzado adecuado para la actividad, la siguiente dotación ordinaria:

- Dos (2) pantalones de verano y dos (2) pantalones de invierno.
- Dos (2) camisas, polos o camisetas de verano y dos (2) de invierno.
- Un (1) anorak o prenda de abrigo cada dos años.

3. Obligaciones de uso, conservación y extravíos:

- Las prendas y equipos facilitados son propiedad de la empresa, estando la persona trabajadora obligada a utilizarlos exclusivamente durante su jornada laboral y a mantenerlos en adecuado estado de conservación y limpieza.
- La renovación ordinaria o reposición por desgaste justificado de cualquier prenda exigirá inexcusablemente la previa devolución de la prenda deteriorada a sustituir.
- En los casos de pérdida, extravío o inutilización debida a negligencia o descuido de la persona trabajadora, la reposición de la prenda correrá a su exclusivo cargo.

-Al extinguirse la relación laboral por cualquier causa, el trabajador vendrá obligado a reintegrar la totalidad de las prendas y distintivos facilitados.

Artículo 44.- Emisoras y otros medios de comunicación.

Las emisoras y otros medios de comunicación, siempre que sean aportados por la empresa, en ningún caso supondrán en su aplicación un atentado contra la dignidad personal y profesional del trabajador y el uso expreso de las mismas será exclusivo de las necesidades del servicio y conforme a lo preceptuado en la legislación vigente sobre Tráfico y Seguridad Vial.

Artículo 45.- Tarjeta Digital.

1. Las Asociaciones Patronales del Sector dispondrán, respecto de los trabajadores de sus Empresas Asociadas, del soporte telemático necesario para facilitar la renovación de la tarjeta digital del tacógrafo sin que ello suponga coste alguno para las Asociaciones.
2. Los trabajadores deberán preavisar con antelación suficiente para la gestión.

Artículo 46. - Seguro de Convenio.

1. Las empresas se comprometen a concertar un Seguro Colectivo de Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional, por los medios que sean, para cubrir las siguientes indemnizaciones, a partir de 20 días hábiles desde la publicación del presente Convenio en Boletín Oficial del Principado de Asturias:

- a) Muerte por accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros.
- b) Gran invalidez e Incapacidad permanente absoluta como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros.
- c) Incapacidad permanente total como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 44.030,80 euros.
- d) Incapacidad permanente parcial como consecuencia de accidente laboral o enfermedad profesional: 40.028,01 euros.

2. Será dictaminante para esta Póliza el Tribunal Médico competente, la Unidad de Valoración Médica de Incapacidades y, en su caso, los Juzgados de lo Social y Tribunales Superiores.

3. Todo trabajador queda amparado a la presente póliza desde que se cumpla satisfactoriamente el período de prueba legal para su ingreso en la Empresa.

4. Se anularán las pólizas voluntarias que actualmente existan en las Empresas, aunque cubran otros riesgos, a fin de adaptarlas o cumplir los requisitos anteriormente expuestos.

5. Quienes teniendo al menos 10 años de antigüedad en la empresa causen baja en la misma por incapacidad permanente absoluta, percibirán además dos mensualidades de sueldo real.

Artículo 47. Protección Jurídica y Fianza.

Las empresas, en el contrato de seguro de cada vehículo, además de las correspondientes coberturas contratadas, asegurará la defensa jurídica y la prestación de las fianzas de los conductores, que se derive de actos y/o siniestros producidos como consecuencia de su trabajo y/o funciones, quedando excluidos los que se deriven de la privación del permiso de conducir a consecuencia del consumo de drogas o bajo los efectos del alcohol que superen los límites legalmente establecidos.

CAPÍTULO VII

SEGURIDAD

Artículo 48.- Controles de Consumo de Alcohol y Drogas.

Las Empresas podrán efectuar pruebas de consumo de alcohol y drogas a los empleados, según el Protocolo recogido en el Anexo II.

CAPÍTULO VIII

DE LOS SINDICATOS Y DE LOS COMITES DE EMPRESA

Artículo 49.- De los sindicatos.

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

2. La CEOE admite la conveniencia de que todas las Empresas afiliadas a sus organizaciones consideren a los sindicatos debidamente implantados en los sectores y plantillas como elementos básicos y consustanciales para afrontar a través de ellos las necesarias relaciones entre trabajadores y empresarios. Todo ello sin demérito de las atribuciones concedidas por la Ley y desarrolladas en los presentes acuerdos de los Comités de Empresa.

3. A los efectos anteriores, las Empresas respetarán el derecho de que todos los trabajadores afiliados a un Sindicato puedan celebrar reuniones, recaudar cuotas y distribuir información sindical fuera de

las horas de trabajo y sin perturbar la actividad laboral de las Empresas; no podrán sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie o renuncie a su afiliación sindical, y tampoco despedir a un trabajador o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación o actividad sindical. Los Sindicatos podrán remitir información a todas las Empresas en las que dispongan de suficiente y apreciable afiliación, a fin de que ésta sea distribuida fuera de las horas de trabajo y sin que, en todo caso, el ejercicio de tal práctica pudiera interrumpir el desarrollo del proceso productivo.

4. En aquellos centros de trabajo con plantilla que exceda de 25 trabajadores, y cuando los Sindicatos o Centrales posean en los mismos una afiliación superior al 20% de aquella, la representación del Sindicato o Central será ostentada por un delegado. Asimismo, las Empresas con más de 15 trabajadores con el mismo índice de afiliación pondrán a disposición de los Sindicatos o Centrales un tablón de anuncios en cada Centro de Trabajo.

5.- El Sindicato que alegue poseer derecho a hallarse representado mediante titularidad personal en cualquier Empresa, deberá acreditarlo ante la misma de modo fehaciente, reconociendo ésta, acto seguido, al citado Delegado su condición de representante sindical a todos los efectos.

6. El Delegado Sindical deberá ser trabajador en activo de las respectivas Empresas y designado de acuerdo con los Estatutos de la Central o Sindicato que represente.

Artículo 50.- Funciones de los Delegados Sindicales.

1. Representar y defender los intereses del Sindicato a quién represente y a los afiliados del mismo en la Empresa y servir de instrumento de comunicación entre su Central Sindical o Sindicato y la Dirección de las respectivas Empresas.

2. Podrán asistir a las reuniones del Comité de Empresa, Delegados de Personal y Comités de Seguridad y salud, con voz y sin voto.

3. Tendrán acceso a la misma información y documentación que las Empresas deban poner a disposición de los miembros del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en las materias en las que legalmente proceda. Poseerán las mismas garantías y derechos reconocidos por la Ley, Convenio Colectivo y por el Acuerdo Marco Interconfederal, a los miembros del Comité de Empresa.

4. Serán oídos por la Empresa en el tratamiento de aquellos problemas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados al Sindicato.

5. Serán asimismo, informados y oídos por la Empresa con carácter previo:

a) Acerca de los despidos y sanciones que afecten a los afiliados al Sindicato.

b) En materia de reestructuraciones de plantilla, regulación de empleo, traslado de trabajadores cuando revista carácter colectivo, o de centro de trabajo general, y sobre todo proyecto o acción empresarial que pueda afectar a los intereses de los trabajadores.

c) La implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualesquiera de sus posibles consecuencias.

6. Podrán recaudar cuotas a sus afiliados, repartir propaganda sindical y mantener reuniones con los mismos, todo ello fuera de las horas efectivas de trabajo.

7. Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que pudieran interesar a los respectivos afiliados al Sindicato y a los trabajadores en general, la Empresa pondrá a disposición del Sindicato, cuya representación ostente el Delegado, un tablón de anuncios que deberá situarse dentro de la Empresa y en lugar donde se garantice, en la medida de lo posible, un adecuado acceso al mismo por los trabajadores.

8. En materia de reuniones, ambas partes, en cuanto a procedimientos se refiere, ajustarán su conducta a la normativa legal vigente.

9. Aquellos centros en los que sea materialmente factible y la Empresa o Centro de Trabajo posea una plantilla superior a 250 trabajadores, la Dirección de la Empresa facilitará la utilización de un local, a fin de que el Delegado representante del sindicato ejerza las funciones y tareas que como tal le corresponden.

10. Los Delegados ceñirán sus tareas a la realización de las funciones sindicales que les son propias.

11. Cuotas Sindicales. A requerimiento de los trabajadores y afiliados a las Centrales o Sindicatos que ostenten la representación a que se refiere este apartado, las Empresas descontarán de la nómina mensual de los trabajadores el importe de las cuotas correspondientes.

El trabajador interesado en la realización de tal operación remitirá a la Dirección de la Empresa un escrito en el que se expresará con claridad la orden de descuento, la Central o Sindicato a que pertenece, la cuantía de la cuota, así como el número de cuenta corriente o libreta de la Entidad de Crédito a que debe ser transferida la correspondiente cantidad.

Las Empresas efectuarán las antedichas detracciones, salvo indicación en contrario por el interesado. La cuantía podrá ser variada posteriormente a requerimiento de la Central o Sindicato. La Dirección de la Empresa entregará copia de la transferencia a la representación sindical en la Empresa, si la hubiera, o en caso contrario, a la Central o Sindicato que lo requiera.

12. Excedencias. Podrá solicitar la situación de excedencia aquel trabajador en activo que ostentara cargo sindical de relevancia provincial a nivel de Secretariado del Sindicato respectivo y nacional en cualquiera de sus modalidades. Permanecerá en tal situación mientras se encuentre en el ejercicio de dicho cargo, reincorporándose a su Empresa, si lo solicitara en el término de un mes al finalizar el desempeño del mismo.

En las Empresas con plantilla inferior a 50 trabajadores, los afectados por el término de su excedencia cubrirán la primera vacante que de su grupo profesional se produzca en su plantilla de pertenencia, salvo pacto individual en contrario.

13. Participación en las negociaciones de Convenios Colectivos. A los Delegados Sindicales o cargos de relevancia regional o nacional de las Centrales o Sindicatos, reconocidos e implantados en el ámbito negociador, tal como recogía el espíritu del Acuerdo Marco Interconfederal, y que participen en las Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos, manteniendo su vinculación como trabajadores en activo de alguna Empresa, les serán concedidos permisos retribuidos por las mismas, a fin de facilitar su labor como negociadores y durante el transcurso de la antedicha negociación, siempre que la Empresa esté afectada por la negociación en cuestión.

Artículo 51.- Comités de Empresa.

Sin perjuicio de los derechos y facultades concedidas por las leyes, se reconocen a los Comités de Empresa las siguientes funciones:

A) Ser informados por la Dirección de la Empresa:

a) Trimestralmente, sobre la evolución general del sector económico al que pertenece la Empresa, sobre la evolución de los negocios y situación de la producción y ventas de la entidad, sobre su programa de producción y evolución probable del empleo en la Empresa.

b) Anualmente, conocer y tener a su disposición el Balance, la Cuenta de Resultados, la Memoria y en el caso de que la Empresa revista la forma de Sociedad por acciones o participaciones, de cuantos documentos se den a conocer a los socios.

c) Con carácter previo a su ejecución por la Empresa, sobre las reestructuraciones de plantilla, cierres totales, parciales, definitivos o temporales y las reducciones de jornada, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones empresariales y sobre los planes de formación profesional de la Empresa.

d) En función de la materia de que se trata:

1. Sobre la implantación o revisión de sistemas de organización del trabajo y cualquiera de sus posibles consecuencias: Estudios de tiempos, establecimientos de primas o incentivos y valoración de los puestos de trabajo.

2. Sobre la fusión, absorción o modificación del status jurídico de la Empresa, cuando ello suponga cualquier incidencia que afecte al volumen de empleo.

3. El empresario facilitará al Comité de Empresa el modelo o modelos de contrato de trabajo que habitualmente utilice, estando legitimado el Comité para efectuar las recomendaciones oportunas ante la Empresa y, en su caso, las reclamaciones pertinentes ante la Autoridad Laboral Competente.

4. Sobre sanciones impuestas por faltas muy graves y, en especial, en supuestos de despidos.

5. En lo referente a las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, los índices de siniestralidad, el movimiento de ingresos y ceses y los ascensos.

B) Ejercer una labor de vigilancia sobre las siguientes materias:

a) Cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral y de seguridad social, así como respecto a los pactos, condiciones o usos de la Empresa en vigor, formulando en su caso las acciones legales oportunas ante la Empresa y los Organismos o Tribunales competentes.

b) La calidad de la docencia y la efectividad de la misma en los Centros de Formación y Capacitación de la Empresa.

c) Las condiciones de prevención de riesgos laborales en el desarrollo del trabajo en la Empresa.

d) Participar como reglamentariamente se determine en la gestión de las obras sociales establecidas en la Empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares.

e) Colaborar con la Dirección de la Empresa para conseguir el cumplimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento y el incremento de la producción de la Empresa.

f) Se reconoce al Comité de Empresa capacidad procesal, como órgano colegiado para ejercer acciones administrativas o jurisdiccionales en todo lo relativo al ámbito de su competencia.

g) Los miembros del Comité de Empresa y éste en su conjunto, observarán sigilo profesional en todo lo referente a los apartados a) y c) del punto “A” de este artículo, aún después de dejar de pertenecer al Comité de Empresa, y en especial en todas aquellas materias en las que la Dirección señale expresamente el carácter reservado.

h) El Comité velará no sólo porque en los procesos de selección de personal se cumpla la normativa vigente o pactada, sino también por los principios de no discriminación, igualdad de sexo y fomento de una política racional de empleo.

Artículo 52.- Garantías de los Representantes de los Trabajadores.

a) Ningún miembro del Comité de Empresa, Delegado de Personal o Delegado Sindical, podrá ser despedido o sancionado durante el ejercicio de sus funciones, ni dentro del año siguiente a su cese, salvo que éste se produzca por revocación o dimisión, y siempre que el despido o la sanción se basen en la actuación del trabajador en el ejercicio legal de su representación. Si el despido o cualquier otra sanción por faltas graves o muy graves obedecieran a otras causas, deberá tramitarse expediente contradictorio, en el que serán oídos, aparte del interesado, el Comité de Empresa o Delegados de Personal y el Delegado del Sindicato al que pertenece, en el supuesto que se hallara reconocido como tal en la Empresa.

Poseerá prioridad de permanencia en la Empresa o Centro de Trabajo respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas, económicas, organizativas o de producción.

b) No podrán ser discriminados en su promoción económica o profesional por causa o en razón de su representación.

c) Podrá ejercer la libertad de expresión en el interior de la empresa en materias propias de su representación, pudiendo publicar o distribuir, sin perturbar el normal desenvolvimiento del proceso productivo, aquellas publicaciones de interés laboral o social comunicando todo ello previamente a la Empresa y ejerciendo tales tareas de acuerdo con la norma legal vigente al efecto.

d) Dispondrán de crédito de horas mensuales retribuidas que la Ley determine. Dichas horas, cuando así lo acuerden los representantes de los trabajadores, podrán ser acumuladas en la forma que determinen, en cómputo mensual, trimestral o semestral poniéndolo en conocimiento de la Dirección de la Empresa, pudiendo quedar relevado o relevados de los trabajos, sin perjuicio de su remuneración. En la acumulación se incluirá el crédito de horas de los Delegados Sindicales. La acumulación del crédito de horas, se podrá ceder hasta en un 25% a cualquier trabajador para la asistencia a cursos, asambleas y/o reuniones cuando así sea solicitado por el sindicato al que represente la candidatura, tan sólo en aquellas empresas en las que exista Comité. En las empresas de 100 o menos trabajadores, los representantes de los trabajadores dispondrán de 1 hora más al mes de crédito horario, pasando de 15 a 16 horas mensuales.

Asimismo, no se computará dentro del máximo legal de horas de exceso que sobre el mismo se produzcan con motivo de la designación de Delegados de Personal o miembros de Comités como componentes de Comisiones Negociadoras de Convenios Colectivos en los que sean afectados y, por lo que se refiere a la celebración de sesiones oficiales a través de las cuales transcurran tales negociaciones y cuando la Empresa en cuestión se vea afectada por el ámbito de negociación referido.

e) Sin rebasar el máximo legal, podrán ser consumidas las horas retribuidas de que disponen los miembros del Comité o Delegados de Personal, a fin de prever la asistencia de los mismos a cursos de formación organizados por el Sindicato, Institutos de Formación y otras Entidades.

Artículo 53.- Comisión Sectorial Paritaria.

1. La Comisión Sectorial Paritaria estará integrada por los firmantes del Convenio Colectivo. Serán seis (6) miembros: tres (3) de ellos designados por el sindicato UGT y los otros tres (3) por las asociaciones patronales (dos ASETRA y uno CESINTRA).

2. Sus funciones serán:

a) Análisis de las enfermedades con más incidencia en el sector y, en especial, de aquellas originadas por la actividad laboral, con el fin de elaborar un dossier que permita instar ante la autoridad laboral la inclusión de nuevas enfermedades profesionales.

b) Estudiar los incumplimientos globales del Convenio Colectivo que se puedan producir en determinadas Empresas o áreas y encauzar vías de solución antes de que se ejerciten las correspondientes acciones judiciales.

c) Plantear ante la Autoridad Laboral aquellas cuestiones de interés para los trabajadores y Empresarios del transporte por carretera que puedan redundar en beneficio de ambas partes.

d) La elaboración de planes de actuación para el sector en materias de empleo, salud laboral, productividad y cualesquiera otras materias, en especial sobre aquellas que se vean afectadas por la entrada en vigor de nuevas normas que colisionen con las pactadas en el Convenio Colectivo.

e) Las empresas afectadas por el convenio se comprometen a adecuar las categorías profesionales de sus trabajadores a las funciones efectivamente realizadas por éstos. La Comisión Sectorial del Convenio resolverá cualquier discrepancia que se le someta acerca del correcto encuadramiento profesional de los trabajadores.

En el caso de que la comisión emita dictamen favorable a la reclasificación y ésta no fuera llevada a cabo por la empresa, dará traslado a la Autoridad Laboral competente.

f) Con la finalidad de facilitar la negociación del próximo convenio colectivo, la comisión paritaria sectorial estudiará la modificación del ámbito funcional del convenio, teniendo en cuenta las normas convencionales generales de ámbito estatal.

g) Estudio y valoración de las novedades que se produzcan en los acuerdos a nivel estatal para la actualización o novación del II Acuerdo Marco.

3. Los acuerdos de la Comisión Paritaria se adoptarán por unanimidad de las representaciones que la componen.

4. Las reuniones se celebrarán cuando lo acuerden la mayoría de los miembros.

5. Los acuerdos vinculantes se harán públicos por medio del Boletín Oficial del Principado de Asturias (BOPA). La decisión adoptada en los supuestos de clasificación profesional del apartado g) del número 2 de este artículo se comunicará a la empresa y personas trabajadoras afectadas.

6. Aportaciones para el cumplimiento de los fines de la Comisión Sectorial:

A. El sindicato firmante UGT designará un (1) trabajador que preste sus servicios en cualquiera de las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. Este trabajador formará parte de la Comisión Sectorial.

El trabajador así designado quedará relevado de la obligación de prestar servicios en tanto dure su designación, permaneciendo de alta en su empresa, de la que percibirán el salario que les correspondería de permanecer en activo, es decir salario base, antigüedad, primas y/o pluses de convenio y complementos.

El sindicato a que pertenece este trabajador deberá comunicar a las empresas afectadas las variaciones que se produzcan durante la vigencia del convenio en cuanto a los trabajadores designados para formar parte de la comisión sectorial.

B. Para el cumplimiento de los fines de esta comisión, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio aportarán una cantidad anual que se fijará por la propia comisión en función del número de trabajadores que cada una ocupe. La aportación se realizará en el plazo de tres meses de la publicación de la cantidad anual en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. Las cantidades así recaudadas se destinarán, en primer lugar, a compensar a las empresas obligadas al pago directo de los emolumentos, los costes salariales y sociales generados por el trabajador designado conforme al punto A en el plazo de los dos meses siguientes al semestre natural, y en segundo lugar se destinará a sufragar los gastos de funcionamiento de la Comisión.

La comisión, de acuerdo con su Reglamento, podrá ejercitar, las acciones legales oportunas ante los Tribunales competentes frente a las empresas que incumpliesen la obligación de ingresar las aportaciones fijadas en el presente artículo.

C) La Comisión Sectorial Paritaria determinará la composición del órgano encargado de su cobro y gestión.

D) Con la finalidad de solventar las discrepancias que se susciten en la comisión paritaria, las partes se someten al Acuerdo Interprofesional sobre Solución Extrajudicial de Conflictos de Asturias (AISECLA), y a los que pudieran sustituirle durante la vigencia de este convenio.

CAPÍTULO IX

SUBROGACIÓN DE PERSONAL

Artículo 54.- Subrogación.

1. Lo previsto en el presente artículo será de aplicación en aquellas empresas del transporte de mercancías incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio colectivo para las empresas de transporte por carretera del Principado de Asturias, que como todo o parte de sus actividades de producción o prestación de servicios y en condición de Empresas de transporte y al servicio de una empresa principal, en calidad y condición de empresa contratada o subcontratada, realicen en el ámbito de las instalaciones de la misma, cualquiera de las actuaciones que a continuación se relacionan: movimientos, manipulación, almacenaje, logística y transporte de materiales internos y/o externos de la propia empresa.

2. Cuando una empresa contratista o subcontratista en su condición de empresa Auxiliar de Transporte pierda la adjudicación de los servicios contratados o se produzca la terminación de contrato con la empresa principal, respecto servicios mencionados en el párrafo anterior, y la empresa principal decida no asumir la plantilla por carecer de actividad suficiente para garantizar la ocupación efectiva de la plantilla afectada, la nueva empresa que asuma el servicio como contratista o subcontratista del mismo, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de las personas trabajadoras que venían prestando ese servicio en los términos que se prevén en este convenio colectivo.

Igualmente procederá la subrogación en los términos regulados en este artículo cuando la entidad contratante (empresa principal), con independencia de su actividad, decida prestar directamente el servicio movimientos, manipulación, almacenaje, logística y transporte de materiales internos y/o externos de la propia empresa, que hasta esa fecha venía prestando la empresa cesante en virtud de contrato del servicio.

Si entre el cese de la empresa que venía prestando el servicio y la adjudicación definitiva del mismo entrará de forma provisional otra empresa a prestar el servicio, ésta también estará obligada a la subrogación del personal en los términos regulados en este artículo con independencia del tiempo de duración del mismo.

3. La subrogación se producirá por la finalización, pérdida, rescisión, cesión de la empresa adjudicataria entre personas físicas o jurídicas que lleven a cabo la actividad, o por cualquier otra causa que motive el cese de la empresa adjudicataria, respetándose por la empresa entrante los derechos y obligaciones que venían disfrutando las personas trabajadoras en la empresa sustituida, establecidos bien en convenio colectivo, contrato individual de trabajo, acuerdo o pacto de empresa de carácter colectivo y/o individual, y aquellas fruto de la existencia de una condición más beneficiosa colectiva y/o individual, no pudiendo en ninguno de los supuestos enumerados ser eliminadas, absorbida y/o compensada por la empresa entrante. En el término “Empresa” (UTE), legalmente constituidas para contratar, así como las empresas (cualquiera que sea su forma societaria) y composición accionarial que asuman la gestión del servicio y actividad contratada.

4. La subrogación aplicará como máximo sobre tantos empleados como vehículos estén adscritos a cada uno de los servicios objeto de sucesión (salvo en la subrogación del punto 4), y para que opere la misma no es necesario que los empleados hayan desarrollado su actividad de manera exclusiva para el servicio de que se trate, y produciéndose aquélla sobre la totalidad de la jornada para la que el empleado estuviera contratado en la empresa saliente, aunque no la desarrollara completa para el concreto servicio adjudicado sin que, por tanto, quepa en ningún caso sólo la subrogación parcial de la jornada.

5. La subrogación será obligatoria para la empresa saliente, la empresa entrante y para los trabajadores afectados debiéndose respetar los derechos y obligaciones económicos, sociales, sindicales y personales, incluida la antigüedad, que disfruten en la empresa o sociedad saliente.

Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones reglamentarias al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del período que a ella corresponda, ya que el abono del otro período corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación. En el supuesto de que el empleado tuviera planificado un período vacacional en fechas posteriores a la subrogación, el nuevo empresario respetará dichas fechas.

6. La Empresa saliente, en los 10 días siguientes a la adjudicación definitiva del servicio a la empresa entrante, suministrará a esta última:

- una relación de trabajadores objeto de subrogación, con copia de sus contratos de trabajo;

- nóminas de los últimos 6 meses y copia de las condiciones o pactos existentes con cada uno de ellos de existir;
- De igual forma entregara información del salario bruto anual, categoría, puesto de trabajo y grupo profesional de cada uno de ellos, diferenciado por conceptos, tipo de contrato, antigüedad, fecha de obtención o renovación del CAP (cuando sea de aplicación).
- Copia de cualesquiera pactos colectivos o individuales afecten a los trabajadores objeto de subrogación. La empresa entrante no será responsable, ni asumirá, ni se subrogará, ni le serán exigibles, las condiciones laborales no reflejadas en acuerdos o pactos que no le sean comunicados por escrito, quedando a salvo el derecho de los trabajadores afectados para dirigirse a la Empresa saliente en reclamación de los daños y perjuicios que pudieran haberle sido irrogados por esta falta de comunicación.

En el caso de nuevas condiciones laborales adquiridas por las personas trabajadoras de mayor coste para la Empresa, en un plazo inferior a los 9 meses anteriores a la comunicación de la nueva adjudicación, estas podrán no ser reconocidas por la Empresa entrante si hubiera dolo o mala fe de la Empresa saliente en su asignación.

7. Igualmente, en el plazo indicado, la Empresa saliente comunicará a los empleados afectados la subrogación a la Empresa entrante.

8. Lo tratado en relación con sucesión convencional y subrogación será de aplicación obligatoria directa e inmediata incluso en los Convenios Colectivos de ámbito inferior, no requiriendo ulterior negociación al haber quedado agotada en este ámbito, y siendo de aplicación directa e inmediata en Empresas con Convenio de Empresa aun no habiendo vencido los mismos. De esta forma, esta materia se considera propia y exclusiva en este ámbito sectorial de conformidad con lo dispuesto en el art. 83 del ET, estando pues reservada en todo caso a esta unidad de negociación sectorial y no a unidades inferiores.

CAPÍTULO X

RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Artículo 55.- Faltas y sanciones.

En materia de régimen disciplinario, tipificación de faltas (leves, graves y muy graves), graduación de sanciones, plazos de prescripción y procedimiento sancionador, se aplicará de forma directa, íntegra y exclusiva lo dispuesto en el Capítulo relativo al Régimen Disciplinario del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (o norma marco estatal que lo sustituya).

CAPÍTULO XI

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. - Las partes firmantes de este Convenio estiman conveniente erradicar el pluriempleo como regla general.

A estos efectos se estima necesario que se apliquen con el máximo rigor las sanciones previstas en la legislación vigente en los casos de trabajadores no dados de alta en la Seguridad Social, por estar dados ya de alta en otra Empresa.

Para coadyuvar al objetivo de comprobar el pluriempleo se considera esencial el cumplimiento exacto del requisito de dar a conocer a los representantes legales de los trabajadores los boletines de cotización a la Seguridad Social, así como los modelos de contrato de trabajo inscritos y debidamente diligenciados por la Oficina de Empleo que se utilizan en la Empresa, así como los documentos relativos a la terminación de la relación laboral, conforme dispone el artículo 64.1.5 del Estatuto de los Trabajadores. El incumplimiento de estas obligaciones, se considerará falta muy grave a efectos de su sanción por la Autoridad Laboral.

Segunda. - Con el fin de compensar la extinción de las relaciones laborales por voluntad de los trabajadores que cuenten con los requisitos para acceder a la jubilación ordinaria total y una antigüedad de, al menos, 10 años en la empresa, y siempre que no tengan derecho a otra indemnización a cargo de su empresa, las Empresas se comprometen a abonarles dos mensualidades de su sueldo real. Si la finalización de la relación laboral se produce respecto a un trabajador con contrato a tiempo parcial, y en las mismas condiciones anteriormente descritas, se le abonará una mensualidad de su sueldo real calculado a tiempo completo.

El abono de lo mencionado en el apartado anterior se realizará junto con la nómina del finiquito, y si lo realizara una Compañía Aseguradora se realizará en el plazo máximo de 1 mes desde la finalización de la relación laboral.

Tercera. - Las partes firmantes del presente convenio colectivo mantendrán una reunión monográfica en el seno de la Comisión Sectorial Paritaria en el plazo máximo de un (1) año a contar desde la fecha de su firma, con la asistencia de los asesores técnicos que determine cada una de las representaciones.

Dicha sesión de trabajo tendrá un doble objeto:

a) Incapacidad Temporal y Absentismo: Realizar el análisis técnico para conocer el impacto que tienen en las empresas y en las personas trabajadoras del sector las ausencias motivadas por procesos de enfermedad común y accidente no laboral, examinando, en función de los resultados obtenidos y de la

sostenibilidad económica del sector, las posibles medidas o complementos al subsidio económico de la Seguridad Social.

b) Revisión y Actualización de la Clasificación Profesional: Analizar y revisar de forma integral el catálogo de grupos, niveles y categorías profesionales recogidos en el presente texto convencional, al objeto de modernizar su definición funcional, adecuar las tablas salariales a la realidad operativa y tecnológica actual de las actividades de transporte, logística y aparcamientos, y armonizar su encuadramiento con los criterios y resoluciones dimanantes de la Comisión Paritaria del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

Cuarta. - En relación a los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias que puedan surgir en la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores, se estará a lo que dispone el artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el real Decreto – Ley 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral o Ley que convalide el Real Decreto.

Quinta. - Se crean las siguientes categorías profesionales con las funciones correspondientes:

a) Agente comercial: Es aquel trabajador que comercializa los servicios que constituyen el objeto de la actividad de la empresa. Se encuadra en el nivel salarial V.

b) Gruista: Es el trabajador que realiza trabajo de conducción con vehículos provistos de grúa. Se encuadra en el nivel salarial VI.

c) Carretillero de 1.: Es el trabajador que realiza trabajo con carretillas elevadoras de 3.500 Kg. o más. Se encuadra en el nivel salarial VI.

d) Carretillero de 2.: Es el trabajador que realiza trabajo con carretillas elevadoras de hasta 3.500 Kg. Se encuadra en el nivel salarial VI bis.

La denominación, función y encuadramiento salarial de las categorías descritas en los apartados b), c) y d), estarán a expensas de su aprobación por la Comisión Paritaria del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, a la cual se remitirá por parte de la Comisión Sectorial Paritaria de este Convenio Colectivo a la mayor brevedad, de conformidad con el artículo 14.2 del referenciado Acuerdo General. Lo anteriormente descrito también afectará a la categoría del apartado a) en cuanto se refiera a empresas de transporte de mercancías. No obstante, lo antedicho, los trabajadores que realicen las funciones aquí descritas, cualquiera que sea la denominación actual de su categoría, se equipará en sus aspectos económicos y salariales a los niveles salariales mencionados en sus respectivos apartados.



Se respetarán, en todo caso, las condiciones económicas más beneficiosas que existan actualmente en las empresas, en cuanto al nivel salarial de los trabajadores que actualmente realizan estas funciones.

ANEXO I - TABLAS SALARIALES

TABLA SALARIAL 2024

GP. Categoría profesional	Sueldo base €/día	Prima y Plus de Convenio **	Plus Niveles *
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	64,60	-	-
Nivel II.- Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	60,29	-	-
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	58,34	-	-
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	55,40	-	-
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefe de tráfico de 3ª. Oficial de oficio de 1ª. Agente comercial	53,94	-	-
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	53,84	145,46	-
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Conductor. Carretillero de 2ª	52,49	67,02	-
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	50,79	-	48,49
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	48,18	-	48,49
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	47,74	-	48,49
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	46,85	-	48,49

(*) Este plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptúa la categoría de Carpintero del Nivel VII. (**) El Plus de Convenio del Nivel VI bis se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor.

OTRAS RETRIBUCIONES 2024

Concepto	Detalle	2024
Dietas	Nacionales	69,52
Dietas	Internacionales	107,27
Quebranto	Conductor perceptor	1,29
Quebranto	Taquillas	3,59
Pluses	Desgaste de útiles	2,44
Pluses	Turnicidad	190,89
Pluses	Horas de presencia	8,00
Premio de permanencia	A los 61 años	16.011,20
Premio de permanencia	A los 62 años	13.609,39
Premio de permanencia	A los 63 años	10.407,26
Premio de permanencia	A los 64 años	6.404,45
Seguro accidente laboral	Muerte	44.030,80
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente total	44.030,80
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente absoluta	44.030,80
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente parcial	40.028,01

VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2024

GP. / Categoría profesional	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	17,25	17,95	18,80	20,50	22,23	23,92	25,63	27,34
Nivel II.- Inspectores principales. Técnicos de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales. A.T.S.	16,76	16,76	17,55	19,14	20,72	22,33	23,92	25,52
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	16,44	16,44	16,98	18,52	20,05	21,61	23,16	24,68
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	16,21	16,21	16,21	17,59	19,04	20,50	21,98	23,43
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefes de tráfico de 3ª. Agente comercial	15,64	15,64	15,69	17,11	18,54	19,97	21,41	22,82
Oficial de oficio de 1ª (Nivel V)	15,64	15,64	16,02	17,47	18,89	20,30	21,73	23,17
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	15,31	15,96	16,68	18,10	19,52	20,95	22,37	23,80
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Carretillero de 2ª	15,31	15,31	15,31	16,66	18,05	19,42	20,83	21,62

Conductor (Nivel VI bis)	15,31	15,31	15,73	17,12	18,51	19,91	21,29	22,68
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	14,59	14,59	15,11	16,47	17,81	19,15	20,49	21,83
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	13,72	13,72	14,36	15,64	16,92	18,18	19,45	20,72
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	13,72	13,72	14,24	15,50	16,76	18,03	19,29	20,55
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	13,72	13,72	13,97	14,62	16,45	17,69	18,93	20,17

TABLA SALARIAL 2025

GP. Categoría profesional	Sueldo base €/día	Prima y Plus de Convenio **	Plus Niveles *
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	66,57	-	-
Nivel II.- Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	62,13	-	-
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	60,12	-	-
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	57,09	-	-
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefe de tráfico de 3ª. Oficial de oficio de 1ª. Agente comercial	55,59	-	-
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	55,48	149,90	-
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Conductor. Carretillero de 2ª	54,09	69,06	-
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	52,34	-	49,97
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	49,65	-	49,97
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	49,20	-	49,97
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	48,28	-	49,97

(*) Este plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptúa la categoría de Carpintero del Nivel VII. (**) El Plus de Convenio del Nivel VI bis se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor.

OTRAS RETRIBUCIONES 2025

Concepto	Detalle	2025
Dietas	Nacionales	71,64
Dietas	Internacionales	110,54
Quebranto	Conductor perceptor	1,33
Quebranto	Taquillas	3,70
Pluses	Desgaste de útiles	2,51
Pluses	Turnicidad	196,71
Pluses	Horas de presencia	8,24
Premio de permanencia	A los 61 años	16.499,54
Premio de permanencia	A los 62 años	14.024,48
Premio de permanencia	A los 63 años	10.724,68
Premio de permanencia	A los 64 años	6.599,79
Seguro accidente laboral	Muerte	45.373,74
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente total	45.373,74
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente absoluta	45.373,74
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente parcial	41.248,87

VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2025

GP. / Categoría profesional	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	17,78	18,50	19,37	21,13	22,91	24,65	26,41	28,17
Nivel II.- Inspectores principales. Técnicos de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales. A.T.S.	17,27	17,27	18,09	19,72	21,35	23,01	24,65	26,30
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	16,94	16,94	17,50	19,08	20,66	22,27	23,87	25,43
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	16,70	16,70	16,70	18,13	19,62	21,13	22,65	24,14
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefes de tráfico de 3ª. Agente comercial	16,12	16,12	16,17	17,63	19,11	20,58	22,06	23,52
Oficial de oficio de 1ª (Nivel V)	16,12	16,12	16,51	18,00	19,47	20,92	22,39	23,88
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	15,78	16,45	17,19	18,65	20,12	21,59	23,05	24,53
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Carretillero de 2ª	15,78	15,78	15,78	17,17	18,60	20,01	21,47	22,28



Conductor (Nivel VI bis)	15,78	15,78	16,21	17,64	19,07	20,52	21,94	23,37
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	15,03	15,03	15,57	16,97	18,35	19,73	21,11	22,50
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	14,14	14,14	14,80	16,12	17,44	18,73	20,04	21,35
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	14,14	14,14	14,67	15,97	17,27	18,58	19,88	21,18
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	14,14	14,14	14,40	15,07	16,95	18,23	19,51	20,79

TABLA SALARIAL 2026

GP. Categoría profesional	Sueldo base €/día	Prima y Plus de Convenio **	Plus Niveles *
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	68,67	-	-
Nivel II.- Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	64,09	-	-
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	62,01	-	-
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	58,89	-	-
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefe de tráfico de 3ª. Oficial de oficio de 1ª. Agente comercial	57,34	-	-
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	57,23	154,62	-
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Conductor. Carretillero de 2ª	55,79	71,24	-
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	53,99	-	51,54
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	51,21	-	51,54
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	50,75	-	51,54
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	49,80	-	51,54

(*) Este plus se aplicará también a la categoría de Oficial de Oficio de 1ª. Se exceptúa la categoría de Carpintero del Nivel VII. (**) El Plus de Convenio del Nivel VI bis se aplicará exclusivamente a la categoría de Conductor.

OTRAS RETRIBUCIONES 2026

Concepto	Detalle	2026
Dietas	Nacionales	73,90
Dietas	Internacionales	114,02
Quebranto	Conductor perceptor	1,37
Quebranto	Taquillas	3,82
Pluses	Desgaste de útiles	2,59
Pluses	Turnicidad	202,91
Pluses	Horas de presencia	8,50
Premio de permanencia	A los 61 años	17.019,28
Premio de permanencia	A los 62 años	14.466,25
Premio de permanencia	A los 63 años	11.062,51
Premio de permanencia	A los 64 años	6.807,68
Seguro accidente laboral	Muerte	46.803,01
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente total	46.803,01
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente absoluta	46.803,01
Seguro accidente laboral	Incapacidad permanente parcial	42.548,21

PLUS DOMINICAL 2026

GP. Categoría profesional	2026
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	34,34
Nivel II.- Inspectores principales. Técnico de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales, A.T.S.	32,05
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	31,00
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	29,45
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefe de tráfico de 3ª. Oficial de oficio de 1ª. Agente comercial	28,67
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	28,61
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Conductor. Carretillero de 2ª	27,89
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	27,00
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	25,61
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda de día o de noche. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	25,38
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	24,90

Concepto con efectos desde el 1 de enero de 2026. Su importe equivale al 50 % del sueldo base diario de la categoría correspondiente.

**VALOR HORA EXTRA POR ANTIGÜEDAD 2026**

GP. / Categoría profesional	Sin ant.	2 años	4 años	9 años	14 años	19 años	24 años	29 años
Nivel I.- Jefes de Servicio. Titulado Superior	18,34	19,08	19,98	21,80	23,63	25,43	27,24	29,06
Nivel II.- Inspectores principales. Técnicos de grado medio. Profesores mercantiles. Graduados sociales. A.T.S.	17,81	17,81	18,66	20,34	22,02	23,73	25,43	27,13
Nivel III.- Jefes de sección administrativa. Jefes de sección y administración de 1ª. Jefes de taller y tráfico de 1ª	17,47	17,47	18,05	19,68	21,31	22,97	24,62	26,23
Nivel IV.- Jefes de negociado. Encargado general. Jefes de tráfico de 2ª. Encargado de 1ª. Jefes de equipo. Inspectores	17,23	17,23	17,23	18,70	20,24	21,80	23,36	24,90
Nivel V.- Oficial administrativo de 1ª. Encargado de 2ª. Jefes de tráfico de 3ª. Agente comercial	16,63	16,63	16,68	18,19	19,71	21,23	22,75	24,26
Oficial de oficio de 1ª (Nivel V)	16,63	16,63	17,03	18,57	20,08	21,58	23,10	24,63
Nivel VI.- Conductor mecánico. Palista. Gruista. Carretillero de 1ª	16,28	16,97	17,73	19,24	20,75	22,27	23,78	25,30
Nivel VI bis.- Oficial administrativo de 2ª. Encargado de almacén. Capataz. Jefe de administración de ruta. Carretillero de 2ª	16,28	16,28	16,28	17,71	19,19	20,64	22,15	22,98



Conductor (Nivel VI bis)	16,28	16,28	16,72	18,20	19,67	21,17	22,63	24,11
Nivel VII.- Auxiliar administrativo. Oficial de oficio de 2ª. Conductor de furgoneta. Carpintero	15,50	15,50	16,06	17,50	18,93	20,35	21,77	23,21
Nivel VIII.- Auxiliar de almacén. Basculador. Conductor de motocicleta. Expendedores. Engrasador. Lavador de coches. Capitonistas. Oficial de oficio de 3ª. Encargado de administración en ruta. Telefonista. Encargado de consigna	14,59	14,59	15,27	16,63	17,99	19,32	20,67	22,02
Nivel IX.- Mozo especializado. Peón especialista. Ayudante de conductor. Guarda. Portero. Vigilante. Carretero. Volquetero. Cochero	14,59	14,59	15,13	16,47	17,81	19,17	20,51	21,85
Nivel X.- Mozo. Peón. Arriero. Personal de limpieza	14,59	14,59	14,85	15,54	17,48	18,80	20,12	21,44

ANEXO II - SEGURIDAD

I. Objeto:

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

El objeto de tales pruebas se cifra en verificar que los empleados no superan los límites establecidos en estas materias por la normativa en vigor en cada momento.

II. Criterios de Aplicación:

1. Cada Empresa podrá efectuar como máximo 3 procesos de controles cada año de duración máxima cada uno de dos meses. En cada proceso se podrá hacer control de consumo de alcohol o de drogas, o de ambos.
2. La empresa deberá preavisar por escrito y con acuse de recibo como mínimo con 15 días naturales a la representación de los Trabajadores de su intención de llevar a cabo el control y los posibles concretos meses en que se llevaran a cabo debiendo ser dos meses consecutivos en cada proceso. En el supuesto de centros de trabajo para los que no exista Delegados de Personal la comunicación a que se refiere este punto la efectuará la Empresa por escrito y con acuse de recibo a los dos Sindicatos firmantes del presente Convenio Colectivo. Dentro de esos dos meses los controles deberán desarrollarse como máximo en dos días naturales consecutivos, y la empresa no tendrá que preavisar las fechas concretas dentro de esos dos meses en que se llevaran a cabo. Una vez preavisado el proceso, la empresa no tendrá la obligación de realizar efectivamente el control, si bien el mismo se descontará de los 3 procesos anuales máximos posibles.
3. El número de empleados de la Empresa a que como máximo se realizará control en cada uno de los tres procesos será del 15 % de la plantilla. No se podrá realizar el control más de dos veces a un mismo empleado en un año. En Empresas de menos de 7 trabajadores podrá haber como máximo al año un solo proceso de dos meses y se podrá realizar como máximo a 2 conductores siguiendo lo establecido en el presente Acuerdo.
4. Se procurará crear las menores molestias a los empleados, evitando, en todo caso, realizar las pruebas a la vista de los viajeros o en lugares que no reúnan las mínimas condiciones higiénicas.

III. Práctica de las Pruebas:

En la realización de las pruebas estarán presentes:

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

IV. Procedimiento de las Pruebas de consumo de alcohol:

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

1. Se efectuará una primera prueba de control de aire espirado mediante aparatos debidamente homologados y verificados.
2. Si del resultado de esta primera prueba se desprendiera que el empleado supera el límite legal, se procederá a efectuar una segunda medición transcurridos no menos de quince minutos desde la primera. Antes de efectuar la segunda prueba, se preguntará al empleado sobre cuestiones que pudieran influir en el resultado de la medición (consumo de alcohol o sustancias, si ha fumado, si se encuentra tomando algún medicamento, si ha vomitado).
3. Si del resultado de la segunda prueba se desprendiera la superación de los límites legalmente establecidos, el empleado será relevado de su servicio, y se procederá, con la voluntad y consentimiento previo del interesado, de manera inmediata, por personal sanitario, a efectuar extracción de sangre al mismo para remisión a laboratorio y certificación final de los niveles. El análisis de sangre es voluntario para el empleado, entendiéndose que acepta el resultado de la segunda prueba en el supuesto de que rechazará su opción a realizar la extracción de sangre para análisis.

De todo lo acontecido durante el desarrollo del procedimiento descrito se levantará en detalle la correspondiente acta.

V. Procedimiento de las Pruebas de consumo de drogas

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

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

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

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

- En primer lugar, se retira la caperuza de protección del colector oral y se le entrega al probante. Este coloca el colector en su boca, realizando un movimiento lateral entre la mejilla y la encía, tomando una muestra de saliva.
- Tan pronto como se haya recogido suficiente saliva el indicador incorporado se pondrá azul, y el casete de prueba se devolverá a la persona que realiza la prueba. Ésta, que estará observando todo el proceso, coloca el kit de prueba y el cartucho en el analizador esperando el resultado que aparecerá claramente en pantalla en unos minutos.
- El test comprobará de manera rápida y precisa muestras de saliva en busca de drogas tales como anfetaminas, metanfetaminas, opiáceos, cocaína, benzodiacepinas y cannabis.

HISTORIA & DESARROLLO

DROGAS Y MEDICINAS ▢ EFECTOS EN SNC

Dräger

Estimulantes

- **Cocaína**
- **Anfetamina,**
- **Metanfetamina** • **MDMA („Extasis“, „Adam“), MDE („Eve“)**

Sedantes

- **Opiáceos y Opioides** • **Heroína, Codeína, DHC, Metadona**
- **Benzodiazepinas** • **Rohypnol® (Flunitrazepam), Valium® (Diazepam)**

- **Cannabis** • **Hachis, Marihuana**

Alucinógenos

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

Dräger. Technik für das Leben.

Dräger DrugTest® 5000
Cut Off. Valores límite

Dräger

Concentraciones del valor límite (Cut-Off) del Dräger DrugTest 5000

Droga	Calibrador	ng/mL
COC Cocaína	Cocaína	20
OPI Opiáceos	Morfina	20
BENZO Benzodiazepina	Diazepam	15
THC Delta 9 Tetrahydrocannabinol	Delta-9-THC	5
AMF Anfetamina	D-Anfetamina	50
MAMF Metanfetamina	D-Metanfetamina	35

34 | 37 Dräger DrugTest® 5000 - 1. ed. 01/2011

- Valores pasados los cuales, la muestra da positivo.

- La duración en saliva, para las distintas sustancias, es la siguiente.
- Estimulantes (cocaína, anfetaminas, metanfetaminas): De uno a tres días.
- Sedantes/Depresores (opiáceos, heroína, codeína, metadona, Valium, Diazepam): De 1 a 3 días.
- Alucinógenos: (Cannabis, hachís, marihuana, LSD, mescalina): 24 horas

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

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

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

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

Una vez efectuada tal comunicación, y para poder beneficiarse del Tratamiento que posteriormente se describe, el empleado deberá someterse a un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de alcohol y estupefacientes para verificación. Si del resultado se desprendiera efectivamente un consumo habitual, el empleado no será objeto de sanción siempre que solicite una suspensión del contrato de trabajo durante entre 8 meses y 1 año a elección del trabajador con el objeto durante ese tiempo de someterse a programas de rehabilitación, y que será concedida por la Empresa con reserva de puesto de trabajo y los derechos adquiridos. La Empresa, como medida participativa y asistencial, informará al Empleado de los Centros existentes en el Principado de Asturias de ayuda a la eliminación o disminución de este tipo de consumos.

Si en los 15 días naturales anteriores a la finalización del periodo de suspensión del contrato el empleado no solicitara el reingreso, se tendrá por terminado el derecho a la suspensión del contrato con reserva del puesto de trabajo quedando extinguidos cualquier tipo de relación y derecho del empleado en la Empresa. Si solicitara el reingreso con el preaviso indicado se le efectuará un Reconocimiento Médico por la Empresa con control de consumo para verificación. En el caso de que el resultado del Reconocimiento fuera negativo, el empleado se incorporará a su puesto de trabajo, debiendo someterse en el año natural inmediatamente posterior a su incorporación a dos controles en la forma descrita en el presente procedimiento.

ANEXO III - Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso al colectivo LGTBI en el Sector Estatal de Transporte de Mercancías por Carretera

De conformidad con lo establecido en el artículo 8.4 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 incluye el presente protocolo frente al acoso y la violencia al colectivo LGTBI.

I. Naturaleza y vigencia.

El contenido del presente protocolo ha sido acordado por la comisión negociadora del II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera como parte del contenido de dicho acuerdo por lo que resulta de obligado cumplimiento para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del citado acuerdo, siendo de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo.

El presente protocolo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el “Boletín Oficial del Principado de Asturias” y permanecerá en vigor mientras permanezca vigente el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera y hasta que sea sustituido por otro Acuerdo General.

II. Declaración de principios.

Las empresas del sector se comprometen con la igualdad de trato y la no discriminación que contribuyan a crear un contexto favorable a la diversidad y avanzar en la erradicación de la discriminación de las personas LGTBI así como en la gestión del acoso y violencia contra las personas LGTBI.

Con el presente protocolo, se manifiesta la tolerancia cero ante la concurrencia de conductas constitutivas de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

Al adoptar este protocolo, se subraya el compromiso con la prevención y actuación frente al acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal, sea personal propio o procedente de otras empresas.

Asimismo, se asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a todas las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja.

Al implantar este procedimiento, se asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, en su organización.

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, se considerará Acoso discriminatorio (art 3.d Ley 4/2023) cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en esta ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

III. Ámbito de aplicación.

El presente protocolo será de aplicación directa a las personas que trabajan en las empresas incluidas en el sector de transporte de mercancías por carretera conforme a los ámbitos de aplicación y la estructura de negociación colectiva establecida en el II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por carretera, independientemente del vínculo jurídico que las una a esta, siempre que desarrollen su actividad dentro del ámbito organizativo de las empresas.

También se aplicará a quienes solicitan un puesto de trabajo, al personal de puesta a disposición, proveedores, clientela y visitas, entre otros.

El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, que pueda manifestarse en cualquier empresa del sector.

IV. Principios rectores y garantías del procedimiento.

Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos que se determinen para cada parte del proceso y que constarán en el protocolo.

Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas ofreciendo un tratamiento justo a todas las implicadas.

Confidencialidad: las personas que intervienen en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva, no transmitirán ni divulgarán información sobre el contenido de las denuncias presentadas, en proceso de investigación, o resueltas.

Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.

Contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.

Restitución de las víctimas: si el acoso realizado se hubiera concretado en una modificación de las condiciones laborales de la víctima la empresa debe restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.

Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso.

V. Procedimiento de actuación.

(i) Presentación de la queja o denuncia.

La denuncia se presentará por la persona afectada o por quien ésta autorice.

En caso de que la denuncia no sea presentada directamente por la persona afectada, se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Las personas trabajadoras deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activación del protocolo.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja o denuncia de acoso a cualquier miembro de la Comisión Instructora, se dará un código numérico a cada una de las partes afectadas.

La denuncia se podrá hacer por correo electrónico o por el canal interno de información para presentación de denuncias (tal como establece la Ley 2/2023) si lo hubiera o también por escrito y en sobre cerrado dirigido a la empresa.

(ii) Constitución de la Comisión Instructora.

Recibida la queja o denuncia en las modalidades establecidas, la empresa constituirá una comisión instructora encargada de investigar los hechos denunciados.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia y/o comunicación por acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

(iii) Expediente de investigación.

La comisión instructora realizará una investigación, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada.

Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible. Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la Empresa podrá adoptar las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de la empresa podrá separar a la presunta persona acosadora de la víctima si se pudiera.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por su representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quien deberá guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso y no discriminación durante la instrucción del procedimiento. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión.

Finalizada la investigación, la comisión instructora elaborará un informe en la que se recogerán la descripción de los hechos, la metodología empleada, la valoración del caso, los resultados de la investigación y las medidas cautelares o preventivas, si procede, concluyendo si, en su

valoración, hay indicios o no de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

- Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del informe, la comisión instructora propondrá a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.
- Si de la prueba practicada no se apreciase indicios de acoso, la comisión instructora hará constar en el acta que la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género.

En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto, y con el debido respeto, tanto a la víctima y testigos, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración derechos fundamentales.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase deberá realizarse en un plazo no superior a 15 días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso 5 días laborables más.

VI. Resolución.

La dirección de la empresa una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo no superior a 10 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora.

De confirmarse la concurrencia de acoso por razón de orientación o identidad sexual y expresión de género, las empresas podrán sancionar a quien corresponda para garantizar un entorno de trabajo libre de violencia, de conductas discriminatorias y adecuado a los principios de seguridad y salud en el trabajo.

En función de esos resultados anteriores, la dirección de la empresa procederá, en su caso, a:

- a) Archivar las actuaciones, en su caso, levantando acta al respecto.
- b) Adoptar cuantas medidas estime oportunas, incluida la sanción correspondiente en su caso, en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.
- c) Adoptar las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse».

UGT:

ASETRA-CETM ASTURIAS/CESINTRA: