



## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

**7069**

*Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la que se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Illes Balears del Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de les Illes Balears y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears*

#### Antecedentes

1. El 11 de marzo de 2025, la Comisión Negociadora acordó y suscribió el texto del Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de les Illes Balears.
2. El 21 de marzo de 2025, Josep Salvà Grimalt, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro, el depósito y la publicación del citado Convenio.

#### Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

#### Resolución

1. Inscribir y depositar el Convenio colectivo del sector del transporte de mercancías por carretera de les Illes Balears, en el Registro de Convenios Colectivos, Acuerdos colectivos de trabajo y Planes de igualdad de las Illes Balears.
2. Notificar esta Resolución a la persona interesada.
3. Hacer constar que la versión castellana del texto es la original firmada por la Comisión Negociadora y que la versión catalana es una traducción.
4. Publicar el Convenio en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

Palma, firmado electrónicamente el 6 de junio de 2025

**La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social**

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía  
y por suplencia de la directora general de Trabajo y Salud Laboral  
(BOIB 14 de 30 de enero de 2025)





## CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA

### Capítulo Preliminar

1. Partes signatarias del Convenio Colectivo.- Son partes signatarias del presente Convenio Colectivo Sectorial:

- Por la representación sindical: Federació de Serveis a la Ciutadania de Comisions Obreres (FSC - CC.OO.) y la Federació de Serveis, Mobilitat i Consum de la UGT (FeSMC – UGT).
- Por la representación empresarial: Agrupación Empresarial del Servicio Discrecional de Mercancías de Baleares (asociado a la FEBT) y Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears (PIMEB).

2. Declaración de principios.-

a) Las partes concertantes que suscriben el convenio colectivo, de forma juiciosa y firme acatan los motivos y el texto auténtico de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, en especial el Título IV de la misma que se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

A este respecto, las partes concertantes declaran que las mujeres y los hombres son iguales en dignidad, así como en derechos y deberes. Las partes concertantes manifiestan su compromiso con la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

b) Las relaciones laborales se regirán por el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los términos previstos en la legislación aplicable.

De conformidad con la legislación aplicable, todas las empresas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y se comprometen a promover medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres y el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En el caso de las empresas de cincuenta o más personas trabajadoras las medidas de igualdad, de acuerdo con lo establecido legalmente, deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad.

### Capítulo I Disposiciones generales

#### Artículo 1º. Ámbito territorial.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todo el territorio de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

#### Art. 2º. Ámbito personal y funcional.

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a las empresas dedicadas a la actividad de transporte de mercancías por toda clase de vías terrestres en vehículos automóviles, así como a las actividades que la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, denomina auxiliares y complementarias del transporte de mercancías. Se incluyen también en el ámbito de aplicación de este Convenio las empresas de transporte de correo y paquetería, así como aquellas que su actividad se destina al alquiler de grúas móviles autopropulsadas, según las definiciones establecidas en el Real Decreto 837/2003, de 27 de Junio, que aprueba el nuevo texto modificado y refundido de la instrucción técnica complementaria «MIEAEM4», del Reglamento de aparatos de elevación y mantenimiento, referente a las grúas citadas; y a las personas trabajadoras contratadas por las citadas empresas, salvo aquellos que ocupan cargos en la dirección o gerencia de la empresa.

#### Art. 3º. Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1 de enero de 2025, con independencia de la fecha de publicación en el Boletín Oficial de las Illes Balears, y tendrá una duración de 3 años, finalizando por tanto su vigencia el día 31 de diciembre de 2027.

Este Convenio Colectivo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores, se prorrogará tácitamente de año en año si no es denunciado por cualquiera de las representaciones otorgantes del mismo con una antelación mínima de un mes a la finalización de su vigencia general. Al ser denunciado se iniciarán las negociaciones del siguiente Convenio Colectivo en los términos establecidos legalmente y conforme establezca la comisión negociadora que se constituya al efecto.



**Art. 4º. Naturaleza del convenio.**

Las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo forman un todo orgánico e indivisible y serán consideradas globalmente a los efectos de su aplicación práctica.

**Art. 5º. Compensación y absorción.**

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por lo tanto, de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio Colectivo, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

**Art. 6º. Garantías 'ad personam'.**

Se respetarán las condiciones personales que con carácter global excedan de lo pactado en el presente Convenio, manteniéndose estrictamente 'ad personam'.

Particularmente y, a título individual, se respetarán como condiciones 'ad personam' a aquellas personas trabajadoras ingresadas en las empresas con anterioridad a 1 de enero de 1995, en materia del llamado entonces 'plus de peligrosidad', (actualmente 'plus de transporte de mercancías peligrosas -ADR')y 'plus de nocturnidad', que percibirán tales pluses en la forma que viene recogido en la disposición adicional única de este Convenio Colectivo como derecho adquirido proveniente de la normativa convencional aplicable en aquella fecha.

Asimismo, se reconocerá como garantía 'ad personam' el derecho adquirido por las personas trabajadoras a seguir percibiendo el 'complemento por antigüedad' congelado el día 31 de diciembre de 1997, en virtud del convenio colectivo vigente en aquella fecha, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 31º de este Convenio.

**Art. 7º. Comisión paritaria.**

Se constituye una Comisión mixta Paritaria de vigilancia, interpretación y seguimiento de este Convenio Colectivo que estará formada por seis representantes de las organizaciones firmantes, tres de la parte sindical, de los cuales dos se designarán por el Sindicato CC. OO. Y uno por el sindicato UGT; más otros tres de la parte empresarial, dos designados por la FEBT y 1 por la PIMEB, Comisión que iniciará sus trabajos a partir de la fecha que se publique el Convenio Colectivo en el Boletín Oficial de Illes Balears (BOIB).

Serán funciones de esta comisión:

- a) Las de entender en todas aquellas materias que el articulado del presente convenio haya previsto su participación.
- b) La interpretación y vigilancia de lo pactado en el convenio.
- c) Adaptación al convenio colectivo de la legislación sobrevenida que afecte al mismo.
- d) En materia de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que se tramiten al amparo del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Ser informada de los acuerdos alcanzados en los procedimientos de inaplicación de las condiciones previstas en el presente convenio colectivo debiendo notificar la Empresa los acuerdos alcanzados a la Comisión Paritaria en el plazo de los 30 días siguientes a su firma.
2. En caso de desacuerdo en el período de consultas, cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la Comisión Paritaria, y ésta dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando las partes no hubiesen solicitado la intervención de la Comisión Paritaria o ésta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán acudir a los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.
3. Cuando el período de consultas finalice sin acuerdo y no fueran aplicables los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, o estos no hubieran solucionado la discrepancia, cualquiera de las partes podrá someter la solución de la misma a la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears, de conformidad con los procedimientos establecidos en el Decreto 51/2013, de 29 de noviembre (EDL 2013/225297), por el que se crea y regula dicha comisión (BOIB nº 166, de 30 de noviembre de 2013).

Las partes firmantes del convenio colectivo acuerdan que las resoluciones de la comisión paritaria podrán ser vinculantes o ejecutivas, si así lo decidieran sus miembros, y con el alcance y efectos jurídicos previstos legal y convencionalmente.





Las discrepancias que no sean resueltas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el II Acuerdo Interprofesional sobre la renovación y potenciación del Tribunal de Arbitraje y Mediación de Illes Balears, publicado en el BOIB número 18 de fecha 3 de febrero de 2005.

Para evaluar, diagnosticar y aplicar medidas sobre igualdad entre mujeres y hombres, se constituirá en el seno de la Comisión Paritaria una Comisión de Igualdad que será la encargada de velar por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE del 23 de marzo).

El domicilio de la Comisión Paritaria queda fijado en la sede del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB) en 07003 Palma de Mallorca, Avenida de Comte de Sallent nº 11, 2ª planta.

## Capítulo II Clasificación profesional y polivalencia funcional

### Art. 8º. Clasificación profesional.

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

Por acuerdo entre el empresario y la persona trabajadora se establecerá el contenido de la prestación laboral objeto del contrato de trabajo, así como su equiparación a la categoría, grupo profesional y nivel retributivo todo ello según lo previsto en este convenio colectivo.

Cuando se lleve a cabo la polivalencia funcional o la realización de funciones propias de dos o más categorías, grupos o niveles, la equiparación se realizará en virtud de las funciones que resulten prevalentes.

En las empresas de menos de cinco personas trabajadoras en los grupos de personal técnico, superior, administrativo, subalterno y de menos de diez personas trabajadoras en los demás grupos, las funciones serán polivalentes, a excepción de aprendices, aspirantes y personal de limpieza de locales y oficinas y salvo necesidad de titulación o capacitación especial para la función y sin perjuicio del derecho que se reconoce a las personas trabajadoras en el artículo 39.4 del Estatuto de los Trabajadores respecto de la categoría profesional y salario, y de lo dispuesto en el artículo 52 del presente Convenio, en materia de movilidad funcional.

### Art. 9º. Grupos profesionales.

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

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

### Art. 10º. Grupo I. Personal superior y técnico.

Se adscriben a este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

Grupo I – Personal superior y técnico		
Categoría Convenio	Equivalencia II Acuerdo General	Salario base 2025
Licenciado/a e Ingeniero	Director/a de Area o Departamento	1.964,46
	Director/a o Delegado/a de Sucursal	
	Titulado/a de Grado Superior	
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado	Titulado/a de Grado Medio	1.831,24
Ayudante Técnico sin titulación		1.730,84
Jefe/a de Servicios	Jefe/a de Servicios	1.964,46
Inspector/a principal	Titulado/a Grado Medio	1.831,24



**Art. 11º. Grupo II. Personal administrativo.**

Se adscriben a este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

Grupo II – Personal Administrativo		
Categoría Convenio	Equivalencia II Acuerdo General	Salario base 2025
Jefe/a de Administración	Jefe/a de Sección	1.730,84
Oficial 1ª	Oficial de Primera	1.443,70
Oficial 2ª	Oficial de Segunda	1.275,75
Auxiliar Administrativo/a	Auxiliar	1.224,54

**Art. 12º. Grupo III. Personal de movimiento.**

Se adscriben a este grupo profesional las siguientes categorías profesionales:

Grupo III – Personal de Movimiento		
Categoría Convenio	Equivalencia II Acuerdo General	Salario base 2025
<b>A) Personal Agencias de Transporte</b>		
Encargado/a General	Encargado/a General	1.537,05
Encargado/a de Almacén	Encargado/a de Almacén	1.423,79
Capataz	Jefe de Equipo	1.383,94
Auxiliar de Almacén y Basculero	Auxiliar de Almacén – Basculero/a	1.283,53
Peón Especializado/a	Mozo especializado – Carretilero/a	1.205,00
Peón	Mozo	1.181,57
<b>B) Transporte de Mercancías</b>		
Jefe/a de Tráfico de 1ª	Jefe/a de Tráfico de 1ª	1.531,03
Jefe/a de Tráfico de 2ª	Jefe/a de Tráfico de 2ª	1.470,65
Jefe/a de Tráfico de 3ª		1.404,04
Conductor/a C+E	Conductor/a Mecánico/a	1.423,80
Conductor/a C	Conductor/a	1.339,79
Conductor/a B	Conductor/a-Repartidor/a Vehiculos Ligeros	1.259,60
Conductor/a Repartidor/a de vehiculos ligeros		1.183,84
Ayudante	Ayudante o Mozo Especializado	1.217,14
Peón Especializado/a	Mozo especializado de Taller	1.205,00
Peón	Mozo	1.181,57
<b>C) Personal de Servicios Auxiliares</b>		
Engrasador/a	Oficial de 2ª de Oficios	1.282,34
Guarda de Noche	Guarda	1.213,99
Guarda de Día	Guarda	1.181,57
Peón	Mozo	1.181,57

**Art. 13º. Grupo IV. personal de transporte de muebles en empresas especializadas en mudanzas y guardamuebles.**

Se incluyen en este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

Grupo IV – Personal de Servicios Auxiliares		
Categoría Convenio	Equivalencia II Acuerdo General	Salario base 2025
Jefe/a de Tráfico	Jefe/a de Tráfico Empresas Mudanza	1.537,05



Grupo IV – Personal de Servicios Auxiliares		
Inspector/a Visitador/a	Inspector/a Visitador/a Empresas Mudanza	1.470,65
Encargado/a de Almacén y/o Guardamuebles	Encargado/a de Almacén	1.423,79
Capataz	Jefe/a de Equipo	1.383,94
Capitonista	Capitonista	1.282,74

**Art. 14º. Grupo V. Personal subalterno.**

Se adscriben a este grupo profesional las categorías profesionales siguientes:

Grupo V – Personal Subalterno		
Categoría Convenio	Equivalencia II Acuerdo General	Salario base 2025
Cobrador/a de Facturas	Ordenanza	1.219,05
Telefonista	Telefonista	1.202,94
Portero/a	Guarda	1.180,82
Vigilante	Guarda	1.180,82
Limpiador/a	Personal Mantenimiento y Limpieza	1.032,35

**Art. 15º. Categorías profesionales del grupo I: personal técnico y superior.**

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

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

1. Director/a de Área o Departamento: Es el empleado que en los servicios centrales de la empresa está al frente de una de las Áreas o Departamentos específicos, si existen en la estructura de la misma, dependiendo directamente de la Dirección General o Gerencia de la empresa.
2. Director/a o Delegado/a de Sucursal: Es el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección de la empresa, dependiendo directamente de la misma o de las personas en que ésta delegue, ejerce funciones directivas, de mando y organización al frente de una sucursal.

Si es personal ya empleado en la empresa el que se promueve a puestos de trabajo de las categorías 15.1 y 15.2, que exigen la máxima confianza, no consolidarán sus nombramientos hasta que hayan superado un período de prueba como tales cuya duración será de seis meses.

Quienes hayan consolidado alguna de dichas categorías profesionales podrán ser removidos de la misma en cualquier momento, pasando a la de Titulado, si anteriormente ostentaran tal categoría, o a la de Jefe de Servicio, manteniendo a título personal el sueldo asignado a la categoría de la que hayan sido removidos, si bien los complementos por cantidad y calidad de trabajo y de puesto de trabajo serán, en su caso, los que correspondan al efectivamente desempeñado.

3. Titulado/a de Grado Superior: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere título de Doctor, Licenciado o Ingeniero, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.
4. Titulado/a de Grado Medio: Es el que desempeña cometidos para cuyo ejercicio se exige o requiere su título académico de grado medio, en cualesquiera dependencias o servicios de la Empresa.
5. Jefe/a de Servicio: Es el que con propia iniciativa coordina todos o algunos de los servicios de una empresa o centro de trabajo de importancia.

**Art. 16º. Categorías profesionales del grupo II: personal administrativo.**

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

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

1. Jefe/a de Sección: Es el que desempeña con iniciativa y responsabilidad el mando de uno de los grupos de actividad en que los servicios centrales de una empresa se estructuran, así como el que está al frente de la administración de una sucursal o centro de trabajo de importancia, bajo la dependencia del Director o Delegado de la misma, si lo hubiere.
2. Oficial de Primera: Es el empleado que, bajo su propia responsabilidad, realiza con la máxima perfección burocrática trabajos que requieren plena iniciativa, entre ellos las gestiones de carácter comercial, tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos y los de gestión de tráfico hasta 15 vehículos. En los centros de trabajo cuyo número de empleados administrativos no exceda de siete, puede actuar de responsable de los mismos.

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

3. Oficial de Segunda: Pertenecen a esa categoría aquéllos que subordinados, en su caso, al responsable de la oficina y con adecuados conocimientos teóricos y prácticos, realizan normalmente con la debida perfección y correspondiente responsabilidad los trabajos que se les encomiendan, incluidos los de carácter comercial tanto en la empresa como en visitas a clientes y organismos, así como funciones de gestión del departamento de tráfico. En los centros de trabajo de hasta tres empleados administrativos pueden asumir la jefatura de los mismos.

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

4. Auxiliar: Es el empleado que, con conocimientos de carácter burocrático, bajo las órdenes de sus superiores, ejecuta trabajos que no revistan especial complejidad.

#### **Art. 17º. Categorías profesionales del grupo III: personal de movimiento.**

Se entiende por tal el que con propia iniciativa y dentro de las normas dictadas por la Dirección o por sus superiores jerárquicos, ejerce funciones de carácter técnico y/o de mando y organización. No se incluye a quienes por las características de su contrato y/o del desempeño de su cometido corresponda la calificación de «Personal de Alta Dirección».

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

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

1. Encargado/a General: Es el que, con mando directo sobre el personal y a las órdenes del Director o Delegado de Sucursal, si los hubiere, tiene la responsabilidad del trabajo, la disciplina y seguridad del personal; le corresponde la organización o dirección del servicio, indicando a sus subordinados la forma de efectuar aquellos trabajos que se le ordenen; debe, por tanto, poseer conocimientos suficientes para ejecutar correctamente los cometidos que le encomiende la empresa inherentes a su función, y para la redacción de los presupuestos de los trabajos que se le encarguen, cuidando el material con objeto de que esté dispuesto para el trabajo en todo momento.

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

2. Encargado/a de Almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

3. Jefe/a de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén. Las personas trabajadoras encuadradas en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.



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

4. Auxiliar de Almacén – Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

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

6. Jefe/a de Tráfico de Primera: Es el que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de un grupo de más de cincuenta vehículos de la empresa o contratados por ella, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como elaborar las estadísticas de tráfico, recorridos y consumo. Tanto el personal de esta categoría como el Encargado General de Operadores de Transporte pueden asumir, a elección de la empresa, la jefatura de los centros de trabajo en que no exista Director o Delegado de Sucursal.

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

8. Jefe/a de Tráfico de Tercera: Es el que, con las mismas atribuciones y responsabilidades que el anterior, dirige la prestación de servicios de hasta 25 vehículos de la Empresa o contratados por ella, si no hay Jefe de Tráfico de superior categoría; en caso contrario actuará como subordinado al Jefe de Tráfico de Segunda, independientemente del número de vehículos, coincidiendo con él o al frente de algún turno de trabajo.

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

Quedarán automáticamente clasificados en esta categoría profesional, aunque carezcan de permiso de conducir de la clase «C + E», los conductores que conduzcan para una misma empresa durante más de 6 meses, continuos o alternos, alguno de los vehículos a los que se refiere el apartado 11.

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

11. Obligaciones específicas de los conductores, comunes a las categorías profesionales 8 y 9: Además de las generales de conductor, anteriormente enunciadas, que constituyen el trabajo corriente, les corresponden las que resulten de los usos y costumbres y de la naturaleza del servicio que realicen, debiendo tener la formación requerida cuando se trate de mercancías peligrosas. A título meramente indicativo se relacionan a continuación las siguientes:

11.A Cuando conduzca vehículos-cisterna deberá realizar respecto de su propio vehículo los siguientes cometidos:

a) Inspeccionar el estado, limpieza y conservación de las cisternas y sus accesorios, como tuberías, bocas de carga y

descarga, válvulas, manómetros de presión, elevadores, calefactores, bombas de descarga y similares.

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

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

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

11.B Cuando conduzca vehículos frigoríficos deberá:

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

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

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

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

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

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

12. Conductor/a Repartidor/a Vehículos Ligeros: Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, al autorizado para conducir vehículos con el permiso de conducir de la clase B, se contrata para conducir vehículos de masa máxima autorizada superior a 2000 kg, denominados ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

13. Conductor/a de vehículos de MMA inferior a 2000 Kg.: Es el empleado que, aun estando en posesión de carné de conducir de clase superior, se contrata para conducir vehículos de masa máxima autorizada inferior o igual 2000 kg, motocicletas, riders y andarines, denominados ligeros. Ha de actuar con la diligencia exigible para la seguridad del vehículo y de la mercancía, correspondiéndole la realización de las labores complementarias necesarias para el correcto funcionamiento, mantenimiento, conservación y acondicionamiento del vehículo y protección de éste y de la carga, teniendo obligación de cargar y descargar su vehículo y de recoger y repartir o entregar la mercancía. Habrá de comunicar de inmediato al responsable del taller, o persona que al efecto la empresa señale, cualquier anomalía que detecte en el vehículo. Deberá realizar sus recorridos por los itinerarios que se le fijen o, de no estar fijados, por los que sean más favorables para la correcta cumplimentación del servicio.

14. Mozo especializado-carretilero: Es la persona trabajadora que, además de las funciones asignadas a la categoría de Ayudante y/o Mozo Especializado, realiza el manejo de carretilas elevadoras frontales, trilaterales y retráctiles.

El acceso a dicha categoría requerirá acreditar, por la persona trabajadora, estar en posesión del carné de operador de carretilas expedido por entidad acreditada, una formación adecuada y suficiente, previa a la utilización de dichas carretilas elevadoras, así como el manejo de éstas como elemento cotidiano de su jornada de trabajo por un período superior a seis meses durante un año o a ocho durante dos años. Mientras no exista carné homologado se estará a lo dispuesto en la Disposición Transitoria Tercera.

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

Aquellos convenios colectivos que ya establecieran regulación específica respecto a la función o categoría de carretilero, mantendrán dicha regulación hasta su acomodo a lo aquí establecido, considerando que la persona trabajadora que pase a la categoría de Mozo especializado-carretilero dejará de percibir los complementos de «carretilero» o similares que, en su caso, viniera cobrando en su anterior categoría profesional por la realización de funciones que corresponden a la nueva categoría, en virtud de convenio o pacto colectivo o individual, o por simple concesión de la empresa. Si el importe de los citados complementos fuese superior a la diferencia retributiva entre una y otra categoría, la persona trabajadora continuará percibiendo a título personal la diferencia, hasta su compensación y absorción por el salario de la nueva categoría o en la forma que en cada ámbito se establezca.



15. Ayudante o Mozo Especializado: Es el que tiene adquirida una larga práctica en la carga y la descarga de vehículos y movimiento y clasificación de mercancías, realizándolos con rapidez y aprovechamiento de espacio y seguridad. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

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

Le corresponde, previa la preparación necesaria, el manejo de los aparatos elevadores, grúas y demás maquinaria para carga y descarga de vehículos en almacén o agencia y movimiento de mercancías en éstos, salvo la descrita para el Mozo especializado-carretillero, excepto de forma esporádica y no cotidiana; es decir, siempre que no se excedan los límites establecidos en el Estatuto de los Trabajadores para la reclamación de la categoría superior, seis meses en un año u ocho meses en dos años, con la formación adecuada, en aplicación de la movilidad funcional de superior categoría.

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

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

16. Auxiliar de Almacén-Basculero: Se clasifica en esta categoría al que, a las órdenes del Encargado de almacén, recibe la mercancía; efectúa el pesaje de la misma, la etiqueta y precinta o introduce en contenedores o la ordena como se le indique. Hará el removido de las mercancías situándolas debidamente una vez clasificadas, encargándose asimismo de mantener limpio el local y de la vigilancia de las mercancías que se almacenan o guardan en él. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

17. Mozo: Es el operario cuya tarea, a realizar tanto en vehículos como en instalaciones fijas, requiere fundamentalmente la aportación de esfuerzo físico y atención, sin que exija destacada práctica o conocimiento previo, habiendo de efectuar, si se le encomienda, la recogida o entrega de mercancías, cuya documentación acreditativa entregará al término del servicio a quien corresponda. Manejará los terminales de radiofrecuencia o cualquier otro medio técnico que, con la misma finalidad, se utilicen en las empresas para la clasificación y manipulación de la mercancía y demás operaciones.

18. Oficial de 2ª de Oficios: Se clasifican en esta categoría los que con conocimientos teórico-prácticos del oficio, adquiridos en un aprendizaje debidamente acreditado o con larga práctica del mismo, realizan trabajos corrientes con rendimientos correctos, pudiendo interpretar los planos y croquis más elementales.

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

#### **Art. 18º. Categorías profesionales del grupo IV: Personal de Servicios Auxiliares**

Este grupo está integrado por las categorías profesionales que a continuación se relacionan, cuyas funciones y cometidos generales son los que, con carácter enunciativo a continuación se relacionan:

1. Jefe/a de Tráfico Empresas Mudanza: Es el empleado que tiene a su cargo dirigir la prestación de los servicios de vehículos, distribuyendo el personal y el material y las entradas y salidas del mismo, así como de resumir las estadísticas de tráfico, recorridos y consumos.

2. Inspector/a visitador: Es la persona trabajadora que, previo estudio de una mudanza o servicio, fija normas para su ejecución, tasando, valorando y pudiendo contratar o inspeccionando en su día la ejecución del servicio, dando cuanta a su jefe inmediato de cuantas incidencias observe, tomando las medidas de urgencia que se estime oportunas en los casos de alteración del tráfico o accidentes.

3. Encargado/a de almacén: Es el empleado, dependiente o no del Encargado General, responsable del almacén o unidad operativa a su cargo y del personal a ellos adscrito de forma permanente u ocasional, debiendo despachar los pedidos en los mismos, recibir las mercancías y distribuirlas ordenadamente para su almacenaje, distribución o reparto, y realizar cualquier otra actividad logística. Ha de registrar la entrada y salida de las mencionadas mercancías, redactando y remitiendo a las oficinas las relaciones correspondientes, con indicaciones de destino, procedencia y entradas y salidas que hubiere.

4. Jefe/a de Equipo: Es el empleado que a las órdenes del Encargado General, del Encargado de Almacén o del Jefe de Tráfico y reuniendo condiciones prácticas para dirigir un grupo de obreros y de especialistas, se ocupa de la carga o descarga de vehículos, de



la ordenación de recogidas y repartos y del despacho de las facturaciones en cualquier modalidad del transporte, atendiendo las reclamaciones que se produzcan, y dando cuenta diaria de la marcha del servicio a su Jefe inmediato; también realizará labores de control y vigilancia análogas a las que se indican para el Encargado General y Encargado de Almacén. Las personas trabajadoras encuadradas en la categoría de Capataz recogida en el artículo 19.6 del primer Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera quedarán automáticamente clasificados en esta categoría, sustituyendo las denominaciones en las tablas salariales de los convenios de ámbito territorial inferior.

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

5. Capitonista: Es el empleado capaz de realizar una mudanza, embalar y preparar, armar y desarmar muebles, cargar capitonos, cadres, contenedores, etcétera, en domicilio, almacén puertos o estaciones, subir o bajar mobiliario, pianos, cajas de caudales, saber instalar los aparatos adecuadamente para estas cargas y descargas, pudiendo así mismo, sustituir al capataz cuando el caso lo requiere.

#### **Art. 19º. Categorías profesionales del grupo IV: personal subalterno.**

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

1. Ordenanza: Es el que vigila las distintas dependencias de la empresa, siguiendo las instrucciones que al efecto reciba; ejerce también funciones de información y de orientación de los visitantes y de entrega, recogida y distribución de documentos y correspondencia y otras tareas similares, incluido el cobro a domicilio de facturas, siendo responsable de efectuar las correspondientes liquidaciones en perfecto orden y en el tiempo oportuno.
2. Telefonista: Es el empleado encargado del manejo de la central telefónica o cualquier otro sistema de comunicación de la empresa, pudiendo asignársele además cometidos de naturaleza administrativa y/o de control y recepción.
3. Guarda: Tiene a su cargo la vigilancia de los almacenes, naves, garajes, vehículos, oficinas y demás dependencias de la empresa, en turnos tanto de día como de noche.
4. Personal de Mantenimiento y Limpieza: Se encarga de la limpieza y mantenimiento de las oficinas, instalaciones y dependencias anexas de la empresa.

### **Capítulo III**

#### **Ingresos, contratación, ascensos, ceses y jubilación**

##### **Art. 20º. Ingresos.**

La admisión del personal por las empresas sujetas a este Convenio Colectivo, se realizará, como norma general, por las últimas categorías de cada grupo, salvo que se trate de cargos o puestos de trabajo para los cuales se requieran condiciones especiales, en cuyo caso se efectuará de acuerdo con las disposiciones legales vigentes.

##### **Art. 21º. Periodo de prueba.**

La duración máxima del periodo de prueba, que habrá de concertarse por escrito, será de seis meses para el personal superior y técnico, y para las demás personas trabajadoras de dos meses, en empresas de veinticinco o más personas trabajadoras, y de tres meses en las empresas de menos de veinticinco personas trabajadoras.

##### **Art. 22º. Ascensos.**

Las empresas publicarán las vacantes existentes con una antelación al menos de diez días con el fin de que a ellas puedan optar las personas trabajadoras de la categoría inmediatamente inferior o aquellos que cumplan los requisitos exigidos por la empresa. Los ascensos se producirán a elección de la empresa entre el personal capacitado.

En los tribunales que, en su caso, juzguen las pruebas para el ingreso o los ascensos del personal, se dará participación a los representantes legales de las personas trabajadoras.



**Art. 23º. Contratación de duración determinada.**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca circunstancias de la producción, su duración podrá ser de hasta 12 meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la indicada, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo discontinuo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, o el plazo inferior recogido en convenio colectivo, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Las personas con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que las personas con contratos de duración indefinida, sin perjuicio de las particularidades específicas de cada una de las modalidades contractuales en materia de extinción del contrato y de aquellas expresamente previstas en la ley en relación con los contratos formativos.

**Art. 24º. Trabajadores y trabajadoras fijos discontinuos.**

Cuando se trate de trabajos fijos periódicos de la empresa, pero de carácter no permanente o discontinuo, las personas trabajadoras que realicen tal actividad deberán ser contratadas como tales y deberán ser llamadas siempre que la empresa tenga necesidad de sus servicios.

El llamamiento a que se refiere el párrafo anterior deberá hacerse por riguroso orden de ingreso en la empresa, dentro de cada categoría, función o especialidad dependiendo la duración del período de trabajo de las necesidades de la empresa. Por fecha de ingreso se entenderá a la que corresponda a la primera contratación como fijo discontinuo.

En caso de que la persona trabajadora tenga conocimiento de que el puesto de trabajo ha sido ocupado por otro trabajador o trabajadora con menos derecho, podrá instar procedimiento de despido ante la jurisdicción laboral, iniciándose el plazo para ello desde que la persona trabajadora tuviese conocimiento de la falta de convocatoria.

Las personas trabajadoras fijos discontinuos podrán ser llamados tantas veces como la empresa necesite sus servicios y por los períodos en que los necesite. El preaviso de cese debe ser comunicado a la persona trabajadora con una antelación mínima de cinco días laborables. En caso contrario se compensará la prestación de servicios con el pago de los salarios correspondientes. El cese se producirá en orden inverso a la antigüedad.



No concurrir a un llamamiento implica la resolución y extinción del contrato, salvo que el llamamiento sea por un período de duración inferior a treinta días naturales o que la empresa se obligue a satisfacer el salario correspondiente a estos treinta días y cotizar en dicho periodo a la Seguridad Social. Ambos requisitos deberán hacerse constar en el llamamiento, que necesariamente deberá formalizarse por escrito.

Las empresas elaborarán anualmente un escalafón específico para los trabajadores y trabajadoras fijos de trabajo discontinuos donde figurará el nombre y apellidos, la categoría profesional y la antigüedad a los efectos de llamamiento e interrupción de los períodos de ocupación.

Por aplicación de lo dispuesto en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores, al requerirlo y justificarlo las peculiaridades de la actividad de este sector, los contratos suscritos bajo la modalidad de fijo discontinuo podrán realizar la jornada a tiempo parcial, tanto para horas al día como días a la semana o al mes. Así mismo, cabrá la contratación fija discontinua a jornada reducida o a tiempo parcial durante toda la vigencia del contrato. Esta posibilidad deberá figurar pactada por escrito en el correspondiente contrato de trabajo, debiendo constar el número de horas a prestar bajo esta modalidad de a tiempo parcial y su distribución. Con las personas trabajadoras que ya tuvieran la condición contractual de fijo discontinuo, esta realización deberá pactarse, en su caso, de común acuerdo y por escrito.

#### Cláusula de Preferencia para la Ocupación de Vacantes por Trabajadores y Trabajadoras Fijos Discontinuos

##### 1. Preferencia para la Ocupación de Vacantes:

Las personas trabajadoras con contrato fijo discontinuo tendrán preferencia para ocupar las vacantes de trabajadores y trabajadoras con contrato fijo ordinario que se produzcan dentro de la empresa, siempre que reúnan los requisitos y competencias necesarias para el desempeño del puesto ofertado.

##### 2. Criterio de Antigüedad:

La adjudicación de dichas vacantes se realizará conforme al criterio de antigüedad en la categoría profesional correspondiente. A estos efectos, se considerará la antigüedad acumulada en la empresa en la categoría de que se trate, incluyendo los períodos de actividad desarrollados como fijo discontinuo.

##### 3. Procedimiento de Adjudicación:

La empresa notificará las vacantes disponibles a las personas trabajadoras fijas discontinuas mediante los canales habituales de comunicación interna. Los interesados deberán presentar su solicitud en el plazo establecido. La asignación se realizará siguiendo el orden de antigüedad, otorgándose la vacante a la persona trabajadora con mayor antigüedad en la categoría profesional respectiva.

##### 4. Exclusiones y Limitaciones:

Esta preferencia no será aplicable en los casos en que la cobertura de la vacante requiera condiciones específicas de formación, experiencia o cualificación profesional no cumplidas por las personas solicitantes.

##### 5. Garantía de Transparencia:

El proceso de adjudicación se realizará de forma transparente, garantizando la igualdad de oportunidades y el respeto a los derechos de las personas trabajadoras. La representación legal de los trabajadores podrá supervisar el proceso para velar por su cumplimiento conforme a lo establecido en este convenio.

#### **Art. 25°. Ceses o dimisiones.**

Las personas trabajadoras que deseen cesar voluntariamente, vendrán obligadas a ponerlo en conocimiento de la empresa, por escrito, cumpliendo los siguientes plazos de preaviso:

- a) 30 días naturales para el personal superior y técnico (Grupo I)
- b) 15 días naturales el resto de personas trabajadoras.

El incumplimiento por parte de la persona trabajadora de la obligación de preavisar con la antelación indicada, dará derecho a la empresa a descontar de la liquidación salarial el importe equivalente a un día de salario por cada día de retraso en el aviso.

#### **Art. 26°. Ceses Incentivados.**

Se establece una compensación indemnizatoria cuando la persona trabajadora opte por extinguir su contrato de trabajo, siempre y cuando la extinción se produzca por alguna de las causas que a continuación se indicarán y se haya mantenido vinculado a la misma empresa durante un periodo mínimo inmediatamente anterior al cese de 12 años y acredite alguna de las edades que se citan a continuación:



- Entre los 57 y los 61 años de edad: 3.000,00 Euros brutos.
- Entre los 61 años y un día hasta los 62 años de edad: 2.500,00 Euros brutos.
- Entre los 62 años y un día hasta los 63 años de edad: 2.000,00 Euros brutos.
- Desde los 63 años y un día hasta los 64 años de edad: 1.500,00 Euros brutos.
- Desde los 64 años y un día hasta los 65 años de edad: 1.000,00 Euros brutos.
- Desde los 65 años y un día hasta los 66 años de edad: 800,00 Euros brutos, solamente en el supuesto de que la persona trabajadora no acredite 38 años de cotización durante su vida laboral.

Las causas que pueden dar lugar al percibo de dicha compensación son las siguientes:

- a. La jubilación voluntaria de la persona trabajadora.
- b. La declaración de Incapacidad Permanente Total que conlleve la extinción del contrato de trabajo sin derecho a indemnización por no disponer la empresa de colocación alternativa.
- c. La declaración de Incapacidad Permanente Absoluta
- d. La declaración de NO APTO por parte del Servicio de Prevención, siempre y cuando a pesar de que la empresa le ofrezca una colocación alternativa, la persona trabajadora opte voluntariamente por extinguir su contrato de trabajo. No se devengará esta compensación cuando la relación laboral se extinga por ineptitud sobrevenida al amparo del artículo 52.a) ET.

La persona trabajadora que desee acogerse a esta compensación por jubilación voluntaria, deberá preavisar a la empresa con al menos un mes de antelación, percibiendo dicha compensación en el momento de ser efectiva la extinción del contrato.

Cuando se trate de personas trabajadoras fijas discontinuas, a los efectos de computar la indemnización que proceda, se sumaran todos los periodos trabajados por la persona trabajadora fija-discontinua en la empresa con dicha condición contractual, dividiéndose el resultado por doscientos setenta y cuatro días, de modo que cada nueve meses de servicio equivaldrá a doce meses.

## Capítulo IV Formación profesional

### Art. 27º. Formación continua.

Como consecuencia de las disposiciones legales vigentes en materia de formación continua, las empresas organizarán cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones técnicas operadas en los puestos de trabajo. El tiempo de asistencia a los cursos tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

A efectos de lo mencionado en el párrafo anterior, tendrán la consideración de cursos de capacitación profesional para la adaptación de las personas trabajadoras a las modificaciones operadas en los puestos de trabajo:

1. Los cursos de renovación del CAP y sus gastos de tramitación.
2. Los cursos de renovación de la capacitación de conductor para el ADR y sus gastos de tramitación, igualmente para la capacitación de consejero de seguridad.
3. Todos aquellos cursos de capacitación y sus gastos de tramitación exigidos por la empresa con posterioridad a la incorporación de la persona trabajadora.

Renovación del permiso de conducir, y tarjeta de tacógrafo digital

A todas las personas trabajadoras que cuenten con una antigüedad mínima en su empresa de cinco años, y que para el desarrollo de su trabajo habitual necesiten estar en posesión del permiso de conducir de la clase que sea, o de la tarjeta de tacógrafo digital, la empresa vendrá obligada a abonarle las tasas de renovación fijadas por la Administración competente para cada caso en concreto. Este derecho solo podrá ser ejercitado por la persona trabajadora una vez cada cinco años para cada una de las autorizaciones, salvo que por legislación se estableciera periodos de renovación distintos

### Art. 28º. Garantías.

Las empresas gestionarán ante la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo la realización de los cursos de formación necesarios. En todo caso si una empresa no tuviera prevista la realización de cursos de formación, las personas trabajadoras de esa empresa tendrán derecho una sola vez a un crédito anual de cuarenta horas retribuidas, previa justificación de asistencia, para asistir a cursos de formación continua desarrollados por las partes firmantes del presente Convenio.

**Art. 29º. Facilidades de formación y permisos de examen.**

Las empresas facilitarán, en la medida de sus posibilidades, la adaptación de la jornada laboral de las personas trabajadoras que realicen estudios de formación reglada debiendo, en caso de imposibilidad, justificar ésta por escrito y de manera razonada.

Cuando una persona trabajadora curse estudios a iniciativa de la empresa, para la obtención de un título académico o profesional, la empresa vendrá obligada a conceder los permisos necesarios para la asistencia a exámenes. La retribución de dichos permisos estará condicionada a la obtención de la calificación 'suficiente' en dichos exámenes.

**Capítulo V**  
**Retribuciones salariales y extrasalariales****Artículo 30º. Salario Base**

Los salarios base de las distintas categorías profesionales aplicables a partir del 01 de Enero de 2025 son los que figuran en la tabla del Anexo I del presente Convenio.

A estos salarios base, y durante la vigencia de este convenio, se le aplicarán los porcentajes de incremento que se citan a continuación:

- Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2026: 4.00 por ciento.
- Desde 1 de enero a 31 de diciembre de 2027: 4,00 por ciento.

Los salarios base resultantes son los que vienen igualmente reflejados en el Anexo I del presente Convenio.

Se establece una cláusula de garantía salarial basada en la evolución del dato de variación del Índice de Precios al Consumo (IPC) para los años 2026 y 2027, de tal manera que si el dato del IPC publicado oficialmente para ambos ejercicios por el Instituto Nacional de Estadística (INE) u órgano que en su caso lo sustituyera, fuera superior al porcentaje de incremento pactado para cada uno de dichos ejercicios (4%), se aplicará automáticamente un incremento equivalente a dicha variación del IPC.

**Artículo 31º. Plus de Convenio**

En compensación por la supresión y congelación del complemento por años de servicio pactado en su día, todas las personas trabajadoras tendrán derecho a percibir un plus denominado de convenio equivalente al 15 por ciento de salario base, sin perjuicio de lo que se establece en los párrafos siguientes.

Aquellas personas trabajadoras que tuvieran reconocida una cuantía superior por el complemento de antigüedad congelada que vinieran percibiendo el día 31 de diciembre de 1997, en virtud de lo dispuesto en los convenios colectivos precedentes, la continuarán percibiendo, salvo que la cuantía resultante del plus de convenio fuera superior, en cuyo caso pasará a percibir ésta.

En ningún caso las cuantías resultantes de los referidos complementos o pluses serán acumulables entre sí, percibiéndose la mayor de ellas que corresponda, que tendrá carácter absorbible y compensable respecto de la inferior que viniera percibiendo.

**Artículo 32º - Pagas Extraordinarias**

Las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir tres pagas o gratificaciones extraordinarias al año, las cuales se abonarán durante la primera quincena de los meses de marzo, julio y diciembre, y su cuantía será de 30 días de salario base más el plus de convenio o el complemento por antigüedad congelado, si éste fuera superior, o la parte proporcional que corresponda si no se han computado doce meses para el devengo de la correspondiente gratificación.

Las situaciones de incapacidad temporal se computarán como tiempo de devengo a efectos del cómputo y cálculo de estas pagas extraordinarias conforme a lo establecido en el artículo X del Convenio.

Las gratificaciones extraordinarias podrán ser prorrateadas en las doce mensualidades salariales siempre y cuando exista acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores o, en defecto de éstos, con la mayoría de las personas trabajadoras.

**Artículo 33º. Plus de Transporte**

Dada la naturaleza del trabajo a realizar y los desplazamientos necesarios de las personas trabajadoras para ir o volver de los centros y lugares de trabajo, se establece en concepto de compensación de gastos un Plus de Transporte, cuya cuantía queda fijada, para el ejercicio 2025, en





Mil Quinientos Treinta y Un Euros con Treinta y Dos Céntimos (1.531,32 €), igual para todas las categorías profesionales y pagadero en doce mensualidades a razón de Ciento Veintisiete Euros con Sesenta y Un Céntimos (127,61 €), cada mensualidad junto con la nómina mensual.

El derecho a recibir este plus no variará en caso de Incapacidad Temporal de la persona trabajadora, toda vez que constituye una compensación de gastos calculada anualmente y distribuida, a efectos de cobro, en doce mensualidades.

Este plus de transporte experimentará los mismos incrementos que se han pactado para el Salario Base, es decir, un 4% para 2026 y otro 4% para 2027.

#### **Artículo 34°. Plus de Transporte de Mercancías Peligrosas (ADR)**

Los conductores encargados habitualmente de la manipulación y transporte profesional de mercancías peligrosas, en la definición que de las mismas hace el “*acuerdo europeo sobre transporte internacional de mercancías peligrosas por carretera (ADR)*”, y hasta la fecha denominado “*plus de peligrosidad*”, devengarán y percibirán un complemento salarial equivalente al 10 por ciento del salario base, más el complemento congelado de antigüedad, en su caso, que se liquidará mensualmente mientras se realicen tales trabajos.

Aquellas personas trabajadoras que no realicen estas funciones habitualmente percibirán este mismo complemento salarial durante el tiempo que las realicen.

#### **Artículo 35°. Plus de Nocturnidad**

Las personas trabajadoras que habitualmente realicen su trabajo entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo equivalente al 10 por ciento de su salario base.

Aquellas personas trabajadoras que no presten sus servicios habitualmente entre las 22 horas y las 6 horas percibirán un complemento salarial de puesto de trabajo por nocturnidad del 10 por ciento de su salario base, cuando realicen tales trabajos, y por el tiempo que lo realicen.

#### **Artículo 36° Plus de Mudanzas**

Se fija una prima de 27,92 Euros para la colla o grupo de personas trabajadoras que efectúen el transporte de pianos, cajas de caudales y otros trabajos especiales con material pesado que requieren para su realización más de tres personas trabajadoras. La prima será única por servicio realizado, sea cual sea el tiempo utilizado y el número de personas trabajadoras que lo ejecuten si el desplazamiento de los elementos no supone como mínimo una elevación de una planta a otra vivienda o almacén similar. Si el transporte supone elevación de una planta a otra superior a cualquier altura, la prima será pagada por elementos transportados y a distribuir entre todos las personas trabajadoras que hubieren intervenido en el transporte, cualquiera que hubiera sido el número de éstos.

La presente cuantía se incrementará anualmente con los mismos porcentajes que se han pactado para el Salario Base, es decir, un 4% para 2026 y otro 4% para 2027.

#### **Artículo 37°. Valor del tiempo de presencia y de las horas extraordinarias**

El valor de las horas de presencia realizadas por el Conductor C+E, cuando se opte por su compensación económica, se hará a razón de 13,83 Euros cada una.

Si las horas de presencia se producen durante el tiempo de descanso semanal, o en día festivo o domingo, se retribuirán a razón de 18,96 Euros cada una.

Los valores pactados en este artículo se aplicarán al personal con categoría de Conductor C+E del Grupo profesional de Movimiento, según la definición que del mismo hace el presente Convenio Colectivo. Para el resto de personal el valor será el que corresponda al de la hora ordinaria de trabajo de su categoría profesional.

Los citados valores entrarán en vigor el día 01 de Enero de 2025, y se incrementarán a partir del segundo año de vigencia del Convenio en el mismo porcentaje de aumento que experimente el salario base.

El valor de las horas extraordinarias, para las distintas categorías de este convenio, cuando se opte por su compensación económica, es el que se establece en el Anexo I para cada año de vigencia del mismo.

#### **Artículo 38°. Dietas y Desplazamientos**

El importe de las dietas es el siguiente:



	2025	2026	2027
Desayuno	3,93 €	4,09 €	4,25 €
Comida	12,32 €	12,81 €	13,32 €
Cena	12,32 €	12,81 €	13,32 €
Pernocta	10,21 €	10,62 €	11,04 €

Para los desplazamientos al resto del territorio nacional, el 25 por ciento de recargo de los valores acordados para las Islas Baleares; y el 35 por ciento de recargo para los desplazamientos al extranjero.

Tendrá derecho a percibir dieta, por un lado, el personal que por causa del servicio se vea obligado a almorzar, cenar o pernoctar y desayunar fuera de la localidad de su domicilio y de la de prestación habitual de su servicio. Las empresas quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a las personas trabajadoras alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención de la persona trabajadora desplazada no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa.

Por otro lado, además de los supuestos del párrafo anterior, tendrán igualmente derecho a dieta correspondiente a almuerzo o cena aquellas personas trabajadoras cuya jornada de trabajo diaria exceda de 9 horas, sin que sea posible percibir la dieta de forma duplicada por aplicación simultánea de los dos supuestos.

#### **Artículo 39º. Compensación y absorción**

Las condiciones económicas y laborales pactadas en este Convenio Colectivo son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieron por imperativo legal, jurisprudencial o por cualquier otra causa.

Habida cuenta, por lo tanto, de la naturaleza del Convenio Colectivo, las disposiciones legales futuras, incluidas las relativas a salarios interprofesionales que impliquen variaciones económicas en todos o algunos de los conceptos retributivos pactados, sólo tendrán eficacia si globalmente considerados y sumados a los conceptos retributivos vigentes con anterioridad a este Convenio Colectivo, superan el nivel total del mismo. En caso contrario, se considerarán absorbidos por las mejoras pactadas. La comparación será anual y global.

#### **Art. 40º. Indemnización por mora.**

En el caso de mora injustificada en el pago de salarios, las personas trabajadoras tendrán derecho a una indemnización equivalente al 10 por ciento de interés anual sobre la cantidad adeudada, en los términos que prevé el artículo 29 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 41º. Pago de atrasos de convenio.**

Las cantidades adeudadas por la aplicación del presente Convenio Colectivo correspondientes al año 2025 se abonarán por las empresas no más tarde de los tres meses siguientes a la fecha de la firma del presente convenio.

#### **Art. 42º. Trabajo de superior o inferior categoría.**

La persona trabajadora que realice funciones de categoría superior a las de la categoría profesional que tenga reconocida por un período de seis meses ininterrumpidos en el plazo de un año u ocho meses alternos durante dos años consecutivos podrá reclamar ante la dirección de la empresa la clasificación.

Contra la negativa de la empresa y previo informe del comité de empresa o en su caso de los delegados de personal podrá reclamar ante la jurisdicción competente.

Cuando se desempeñen funciones de categoría superior pero no proceda legalmente el ascenso la persona trabajadora tendrá derecho a percibir la diferencia entre los emolumentos correspondientes a la categoría en la que se encuentre clasificado y los fijados para la categoría asignada.

Lo anteriormente pactado se articula sin perjuicio de lo regulado en el artículo 8º de este Convenio Colectivo.

Cuando un trabajador o trabajadora de la empresa cubra con carácter y contrato específico de interinidad un puesto de categoría superior dejado vacante temporalmente por su titular no consolidará derecho a categoría ni a salario.

Si por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva la empresa precisara destinar a un trabajador o trabajadora a tareas correspondientes a categorías inferiores a la suya sólo podría 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.

#### **Art. 43º. Baja por incapacidad temporal.**

La persona trabajadora afectada por una situación de incapacidad temporal (en lo sucesivo, IT) percibirá las prestaciones que legalmente se le reconozcan por tal contingencia, en la cuantía y durante el tiempo que reglamentariamente se determine.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de contingencias comunes, la empresa complementará a su cargo la prestación que legalmente corresponda de la siguiente forma:

- a. Cuando se trate de la primera baja del año, se complementará por parte de la empresa, desde el primer día de la baja y durante un periodo máximo de 120 días, el importe que corresponda percibir en concepto de prestación (a cargo de la empresa o a cargo de la Seguridad Social) y hasta alcanzar el 100% del salario bruto mensual.
- b. Cuando se trate de sucesivas bajas, se complementará la prestación de la persona trabajadora en las mismas condiciones pero sólo a partir del decimosexto día de la baja, a no ser que se trate de una recaída de la primera baja, en cuyo caso se continuará aplicando el apartado a).

Al amparo de lo establecido en el artículo 169 del RDL 8/2015 de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en redacción dada por la Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo, tendrán la consideración de situaciones especiales de incapacidad temporal por contingencias comunes aquellas en que pueda encontrarse la mujer en caso de menstruación incapacitante secundaria, así como la debida a la interrupción del embarazo, voluntaria o no, mientras reciba asistencia sanitaria por el Servicio Público de Salud y esté impedida para el trabajo, sin perjuicio de aquellos supuestos en que la interrupción del embarazo sea debida a accidente de trabajo o enfermedad profesional, en cuyo caso tendrá la consideración de situación de incapacidad temporal por contingencias profesionales.

En los casos de Incapacidad Temporal derivada de contingencias profesionales, la empresa complementará la prestación a percibir de la Seguridad Social hasta alcanzar el 100% del salario bruto mensual, todo ello desde el primer día de la baja y hasta un máximo de 545 días.

#### **Art. 44º. Cláusula de inaplicación del convenio colectivo de las empresas en situación de déficit o pérdidas.**

Los porcentajes de incremento salarial acordados en el presente Convenio Colectivo no serán de necesaria u obligada aplicación en aquellas empresas que acrediten objetiva y fehacientemente una situación de déficit o pérdidas mantenida en los ejercicios contables de los dos últimos años y en las previsiones para el presente ejercicio y también en los supuestos en que su aplicación afecte en forma grave a su viabilidad.

El órgano competente para autorizar la no aplicación de lo estipulado en este Convenio Colectivo será de forma exclusiva la Comisión Paritaria del mismo, siendo nulo cualquier otro pacto de ámbito inferior, de acuerdo con lo siguiente:

- A) Será obligada la comunicación a la Comisión Paritaria expresando la intención de descuelgue salarial dentro de los treinta días siguientes a la firma del Convenio Colectivo, así como la entrega de información amplia y suficiente por escrito sobre la situación de la empresa. Así como la oferta concreta de incremento propuesto, planes de viabilidad y de reconversión económica, que impidan el sistemático recurso de la misma empresa a esta situación.
- B) La Comisión Paritaria, una vez recibida la comunicación de descuelgue, solicitará de la empresa la información complementaria que considere conveniente. Una vez recibida la información la Comisión tendrá un plazo de treinta días para emitir informe. Transcurrido este plazo, por no haberse emitido o existir discrepancia en el seno de la Comisión, cualquiera de las partes podrá solicitar el arbitraje del Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.
- C) El informe de la Comisión Paritaria deberá contener como mínimo los siguientes criterios:
  - Causas que motiva el descuelgue.
  - Criterios para el aumento salarial que se considere oportuno.
  - Plazos y criterios para que la empresa que efectúe el descuelgue realice un aumento salarial progresivo hasta la aplicación de los conceptos económicos marcados en el presente Convenio Colectivo.





## Capítulo VI Jornada de trabajo, licencias, excedencias y vacaciones

### Art. 45º. Jornada laboral.

1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo, para las personas trabajadoras de servicios generales contratadas para todo año y a tiempo completo, será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo, que equivalen a una jornada anual de mil setecientos setenta y seis horas.

Se deberá respetar en todo caso un descanso mínimo entre jornadas de diez horas, pudiéndose compensar las diferencias hasta las doce horas establecidas con carácter general, en períodos de hasta cuatro semanas.

El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve diarias, salvo que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establezca otra distribución del tiempo de trabajo diario, respetando en todo caso el descanso entre jornadas.

Siempre que la duración de la jornada diaria continuada exceda de seis horas, deberá establecerse un período de descanso durante la misma de quince minutos de duración que se considerará tiempo de trabajo efectivo.

El tiempo de trabajo se computará de modo que tanto al comienzo como al final de la jornada diaria la persona trabajadora se encuentre en su puesto de trabajo.

Anualmente se elaborará por la empresa el calendario laboral, debiendo exponerse un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo.

2. Para las personas trabajadoras móviles, la distribución de la jornada de trabajo se ajustará a lo previsto en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, modificado por el Real Decreto 902/2007, de 6 de julio.

### Art. 46º. Horas extraordinarias.

Tendrá la consideración de hora extraordinaria cada hora de trabajo que se realice sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo fijada en el artículo 45º del Convenio Colectivo, así como todas aquellas horas que en cómputo semanal puedan exceder de las 40 horas semanales sin computar las realizadas como horas de presencia, sin perjuicio de la posibilidad de las empresas de aplicar lo dispuesto en el artículo 34.2 ET con respecto a la distribución irregular de la jornada.

Las horas extraordinarias serán de libre aceptación por el trabajador o trabajadora, salvo las que deban realizarse por fuerza mayor.

### Art. 47º. Día festivo y descanso semanal.

En los supuestos que sea necesario trabajar en día festivo, siempre que éste sea día de descanso semanal, o durante el tiempo de descanso semanal, la empresa deberá retribuir a la persona trabajadora afectada, como mínimo, cuatro horas de trabajo, aunque no se hayan trabajado todas, a razón del valor hora fijado en el artículo 37º del Convenio, salvo pacto de empresa en contrario que haya establecido otro acuerdo.

### Art. 48. Licencias y Permisos

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

a. Quince días laborales en caso de matrimonio

b. Cinco días laborales 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 a 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.

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

c. Dos días al año por traslado del domicilio habitual, si bien en caso de que el nuevo domicilio esté situado en una localidad situada a más de 45 kms. de distancia del anterior domicilio, este permiso podrá ampliarse hasta cuatro días.

d. Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el



ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar a la persona trabajadora afectada a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

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

f. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

g. Hasta cuatro días por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o transitar por las vías de circulación necesarias para acudir al mismo, como consecuencia de las recomendaciones, limitaciones o prohibiciones al desplazamiento establecidas por las autoridades competentes, así como cuando concurra una situación de riesgo grave e inminente, incluidas las derivadas de una catástrofe o fenómeno meteorológico adverso. Transcurridos los cuatro días, el permiso se prolongará hasta que desaparezcan las circunstancias que lo justificaron, sin perjuicio de la posibilidad de la empresa de aplicar una suspensión del contrato de trabajo o una reducción de jornada derivada de fuerza mayor en los términos previstos en el artículo 47.6.

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

h. Cuatro días laborales por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. Este permiso podrá ser disfrutado por horas cuando no sea necesario su disfrute por jornadas completas.

i. Dos días al año para atender personalmente asuntos propios, que se fijarán de común acuerdo con la empresa a los efectos de que la coincidencia de ausentes no altere el normal funcionamiento del servicio. A esta licencia tendrán derecho aquellas personas trabajadoras con, al menos, un año de antigüedad en la empresa. Este permiso no tendrá el carácter de recuperable dentro de la jornada laboral y se considerará como tiempo de trabajo efectivo a los efectos del cómputo de la jornada anual.

Esta licencia deberá solicitarse por escrito con al menos 7 días de antelación, pudiendo denegarse por la empresa en el supuesto de no solicitarse con suficiente anticipación.

Para los trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos, la licencia se concederá de forma proporcional al periodo anual de ocupación efectiva, de tal modo que cada seis meses de trabajo darán derecho a un día de licencia por este motivo.

j. Un día por matrimonio de hermano/a o hijo/a.

Las licencias contempladas en este artículo se complementarán de forma automática e inmediata con cualesquiera otras licencias que en el futuro pudieran incluirse por imperativo legal en el artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **Art. 49º. Excedencias.**

La persona trabajadora tendrá derecho a las situaciones de excedencia siguientes:

1. Excedencia voluntaria: Podrá ser solicitada por las personas trabajadoras con un año al menos de antigüedad en la empresa, por escrito y con al menos treinta días de antelación. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por la misma persona si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia voluntaria, excepto en los supuestos de que se solicite para atender al cuidado de un hijo, a contar desde la fecha de nacimiento de éstos caso en que el periodo de excedencia no podrá superar los tres años y en los que la iniciación de un nuevo periodo de excedencia por un nuevo hijo pondrá fin, en su caso, al que viniera disfrutando.

La persona trabajadora excedente voluntario/a que solicite su reincorporación tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría. Si no existiera vacante en su misma categoría pero existiera en una categoría inferior a la que ostentaba, podrá optar a ella, o bien esperar a que se produzca aquélla.

La excedencia voluntaria no podrá ser objeto de prórroga una vez finalizado el plazo para la que fue solicitada, ni solicitar el reingreso antes de finalizar el plazo para el que fue concedida.





2. Excedencia forzosa: Dará derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de antigüedad durante su vigencia y se concederá por la designación o elección para un cargo público o función sindical, en ambos casos electivos, de acuerdo con los estatutos del sindicato, de ámbito provincial o superior que imposibilite la asistencia al trabajo.

3. En ambos casos: Si la persona trabajadora no solicita su reingreso con una antelación mínima de treinta días naturales respecto de la fecha de finalización de la excedencia se entenderá que renuncia a la reincorporación y causa baja definitiva en la empresa.

#### **Art. 50º. Vacaciones.**

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de 24 días laborales para todas las personas trabajadoras, salvo para quienes no hubiesen completado un año de servicio en la empresa, las cuales disfrutarán del número proporcional de días al tiempo trabajado. El periodo de vacaciones podrá fraccionarse por acuerdo entre las partes.

Se computará como periodo de servicios las ausencias del trabajo derivadas de procesos de incapacidad temporal, de conformidad a lo previsto en el artículo 5.4 del Convenio 132 de la Oficina Internacional del Trabajo (BOE del 5 de julio de 1974).

No podrá coincidir el inicio del periodo o periodos de vacaciones, con un día de descanso semanal, de forma y manera que en estos casos se entenderán iniciadas las vacaciones el día siguiente al de descanso semanal. Asimismo, si la fecha de reincorporación al trabajo coincidiera, sin solución de continuidad, con un día de descanso semanal, éste deberá respetarse, reiniciándose el trabajo una vez cumplido dicho descanso.

Será de aplicación lo dispuesto en el artículo 38.3 ET en materia de coincidencia del periodo de vacaciones con situaciones de incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los artículos 48.4, 5, 6 y 7 ET; o con situaciones de incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el inciso anterior.

Cuando la falta de disfrute de vacaciones se compense económicamente (en los casos legalmente establecidos), el módulo de cálculo estará integrado por el salario base, complemento de antigüedad consolidado, plus de convenio, prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, plus de transporte y complemento fijo personal si lo hubiere.

#### **Artículo 51º. Conciliación de la vida laboral y familiar**

1. En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d) ET, para la lactancia del menor y hasta que éste cumpla nueve meses, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

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

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

El permiso por lactancia establecido en el apartado 4 del artículo 37 ET y en el presente apartado, en el supuesto de que se haya optado por acumularlo en jornadas completas, se regirá por los términos siguientes:

- a) Deberá disfrutarse de forma ininterrumpida y a continuación del periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 ET y, en su caso, vacaciones.
- b) Se deberá preavisar por escrito con, al menos, quince días naturales de antelación al inicio de la opción del disfrute acumulado en jornadas completas.
- c) El número de jornadas a disfrutar por el citado permiso se hallará calculando los días laborables que medien entre el fin de la suspensión del contrato y, en su caso, vacaciones, hasta el cumplimiento de la edad de nueve meses del hijo, o hasta la fecha de terminación o interrupción del contrato, si ésta fuera anterior, a razón de una hora por día previsto de trabajo.
- d) Las fracciones de día se redondearán a jornadas completas, y el resultado final se disfrutará en días naturales.

La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia, corresponderá a la persona trabajadora, dentro de su jornada ordinaria. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar a la empresa con una antelación de quince días, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de lactancia o la reducción de jornada.

2. Las personas trabajadoras tendrán derecho a un permiso parental no remunerado, para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años.



Este permiso, que tendrá una duración no superior a ocho semanas, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial conforme a lo establecido reglamentariamente.

Este permiso constituye un derecho individual de las personas trabajadoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio. Si durante la vigencia de este convenio se modificara el régimen legal de este permiso y se estableciera reglamentariamente su remuneración, lo establecido en este artículo se adaptará automáticamente al nuevo régimen de retribución que se establezca.

Corresponderá a la persona trabajadora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la empresa con una antelación de diez días o la concretada por los convenios colectivos, salvo fuerza mayor, teniendo en cuenta la situación de aquella y las necesidades organizativas de la empresa.

En caso de que dos o más personas trabajadoras generasen este derecho por el mismo sujeto causante o en otros supuestos definidos por los convenios colectivos en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la empresa, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute igual de flexible.

## **Capítulo VII** **Condiciones de trabajo y subcontratas**

### **Art. 52º. Modificación de las condiciones de trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2, del artículo 45º, del presente Convenio Colectivo para las personas trabajadoras móviles, las modificaciones coyunturales de la jornada de trabajo se podrán realizar con sujeción a los términos siguientes:

1. Modificación de horario: Las empresas podrán modificar el horario de trabajo según sus necesidades y respetando la normativa sobre jornada y descansos, sesenta días laborables consecutivos al año simplemente mediante un preaviso de quince días naturales a las personas trabajadoras afectadas.

Igualmente y según sus necesidades podrán modificar el horario de trabajo hasta un máximo de tres semanas al año no consecutivas, con un preaviso mínimo de una semana cada período.

2. Modificación de jornada: Las empresas podrán modificar la jornada (continuada, partida o por turnos) según sus necesidades hasta un máximo de treinta días naturales consecutivos al año o sesenta días naturales no consecutivos en el mismo período pero, en este caso, por períodos mínimos de una semana; y sin más requisito que la notificación a las personas trabajadoras afectadas.

En el primer supuesto deberá mediar un preaviso de quince días naturales y en el segundo de siete días naturales para cada período.

3. En ambos casos: Cualquier modificación de horario o jornada que exceda de los límites anteriormente fijados será sometida a un arbitraje en los términos que se fijan en este Convenio Colectivo.

### **Art. 53º. Movilidad.**

1. Movilidad funcional: Las empresas podrán hacer uso libremente y según sus necesidades, de sus facultades de movilidad funcional, previstas en el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores, por período no superior a treinta días naturales consecutivos o sesenta días naturales no consecutivos al año, en las condiciones económicas y personales que prevén los párrafos 1, 2 y 3 del citado artículo.

2. Movilidad geográfica: Las empresas podrán hacer uso libremente según sus necesidades de su facultad de movilidad geográfica para desplazamientos de duración no superior a treinta días naturales consecutivos al año, o sesenta días naturales no consecutivos al año, por períodos no inferiores a una semana, y en ambos casos con un preaviso no inferior a cinco días laborales satisfaciendo la empresa a la persona trabajadora, gastos de viaje y dietas.

3. En ambos casos: Cuando la decisión empresarial sobre movilidad funcional o geográfica exceda de los límites fijados en este Convenio Colectivo y quede sujeta a controversia, la cuestión será sometida a mediación o, en su caso, arbitraje en los términos previstos en el mismo.

### **Art. 54º. Contratas y subcontratas.**

Las empresas se comprometen a vigilar y supervisar la calidad de los trabajos efectuados en las subcontratas, así como a exigir el estricto cumplimiento de las normas de prevención de riesgos laborales.



Las empresas se comprometen a informar a la representación legal de las personas trabajadoras, facilitando los datos relativos a la subcontratación efectuada, las empresas adjudicatarias y el volumen de trabajo subcontratado, así como a facilitar toda la documentación prevista legalmente y en particular la fijada en el artículo 42.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Cuando se trate de la realización de trabajos de carácter permanente y continuado, las empresas asumirán directamente con sus medios propios la realización de los mismos, salvo que las necesidades o urgencia de los servicios no lo permitan, y en todo caso de conformidad con lo dispuesto en el artículo 97 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación del Transporte Terrestre y artículo 121 del Reglamento de la referida Ley, o normas que las sustituyan.

## Capítulo VIII

### Régimen disciplinario

#### Art. 55º. Faltas y sanciones.

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

##### A. Son faltas leves:

1. De una a tres faltas de puntualidad en el trabajo, sin la debida justificación, cometidas en el período de un mes.
2. No notificar por cualquier medio con carácter previo a la ausencia, pudiendo hacerlo, la imposibilidad de acudir al trabajo y su causa.
3. El abandono del trabajo dentro de la jornada, sin causa justificada aunque sea por breve tiempo.
4. Descuidos o negligencias en la conservación del material.
5. La falta de respeto y consideración de carácter leve al personal de la empresa y al público, incluyendo entre las mismas las faltas de aseo y limpieza personal.
6. La no utilización del vestuario y equipo que haya sido facilitado por la empresa con instrucciones de utilización.
7. Faltar al trabajo un día, sin causa justificada, en el período de un mes.

##### B. Son faltas graves:

1. Más de tres faltas no justificadas de puntualidad en la asistencia al trabajo, cometidas durante el período de un mes.
2. Faltar dos días al trabajo, durante un mes, sin causa justificada.
3. Entregarse a juegos, cualesquiera que sean, dentro de la jornada de trabajo, si perturban el servicio.
4. La desobediencia a las órdenes e instrucciones del empresario en cualquier materia de trabajo, incluido el control de asistencia, así como no dar cumplimiento a los trámites administrativos que sean presupuesto o consecuencia de la actividad que ha de realizar la persona trabajadora.
5. La alegación de causas falsas para las licencias.
6. La reiterada negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
7. Las imprudencias o negligencias en acto de servicio. Se califica de imprudencia en acto de servicio el no uso de las prendas y equipos de seguridad de carácter obligatorio.
8. Realizar sin permiso trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo para usos propios del material de la empresa.
9. Las faltas de respeto y consideración a quienes trabajan en la empresa, a los usuarios y al público, que constituyan infracción de los derechos constitucionalmente reconocidos a los mismos.
10. El abuso de autoridad con ocasión del trabajo, considerándose tal la comisión de un hecho arbitrario siempre que concurren infracción manifiesta y deliberada de un precepto legal y perjuicio notorio para un inferior.
11. Las expresadas en los números 2, 3, 4 y 7 del apartado A, siempre que: La falta de notificación con carácter previo a la ausencia (apartado A. 2), el abandono del trabajo dentro de la jornada (apartado A. 3), o la falta al trabajo sin causa justificada (apartado A. 7), sean motivo de retraso en la salida de los vehículos o produzcan trastorno en el normal desarrollo de la actividad; y que de los descuidos o negligencias en la conservación del material (apartado A. 4) se deriven perjuicios para la empresa.
12. La reiteración o reincidencia en falta leve (excluida la de puntualidad), aunque sea de distinta naturaleza, dentro de un trimestre y habiendo mediado sanción que no sea la de amonestación verbal, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.
13. La continuada y habitual falta de aseo y limpieza, de tal índole, que produzca quejas justificadas de sus compañeros de



trabajo.

C. Son faltas muy graves:

1. Más de 10 faltas no justificadas de puntualidad cometidas en un período de seis meses, o veinte durante un año.
2. Las faltas injustificadas al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un periodo de seis meses, o diez días alternos durante un año.
3. La indisciplina o desobediencia en el trabajo. Se calificará en todo caso como falta muy grave cuando implique quebranto de la disciplina o de ella se derive perjuicio para la empresa o compañeros de trabajo.
4. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
5. La trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo, considerándose como tales el fraude o la deslealtad en las gestiones encomendadas; el hurto o robo, tanto a sus compañeros de trabajo como a la empresa o a cualquier persona, realizado dentro de las dependencias o vehículos de la misma o en cualquier lugar si es en acto de servicio; violar el secreto de la correspondencia o revelar a extraños datos que se conozcan por razón del trabajo.
6. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
7. La embriaguez habitual o toxicomanía en el trabajo, siempre y cuando no exista un diagnóstico clínico de alcoholismo u otra drogodependencia, en cuyo caso, la persona trabajadora podrá pasar a una situación de excedencia especial con reserva del puesto de trabajo, con una duración máxima de un año, pudiendo en ese plazo reincorporarse a la empresa siempre que se acredite por personal cualificado su curación, reinserción y que dicha persona trabajadora se encuentra totalmente rehabilitada.
8. El abandono del trabajo, aunque sea por breve tiempo, si fuera causa de accidente.
9. La imprudencia o negligencia en acto de servicio si implicase riesgo de accidente o peligro de avería para la maquinaria, vehículo, instalaciones o terceras personas.
10. La reincidencia en faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que se cometan dentro de un trimestre y hayan sido sancionadas, y cualquier otra de naturaleza análoga a las precedentes.

#### **Art. 56°. Sanciones.**

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

- a) Por faltas leves: Amonestación verbal o por escrito; suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días; o postergación para el ascenso hasta tres años.
- c) Por faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a cuarenta y cinco días; o despido disciplinario.

2. El cumplimiento efectivo de las sanciones consistentes en suspensión de empleo y sueldo podrá diferirse hasta un máximo de dos meses en el caso de faltas leves, cuatro meses en las graves y seis meses en las muy graves, a contar desde la notificación de la sanción.

#### **Art. 57°. Prescripción.**

Las faltas cometidas por las personas trabajadoras prescriben: a los diez días hábiles las leves, a los veinte días hábiles las graves y a los sesenta días hábiles las muy graves, contados a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

### **Capítulo IX** **Otros beneficios sociales y uniformidad**

#### **Art. 58°. Defensa legal del personal, suspensión temporal y limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados.**

Será de aplicación en estas materias lo siguiente:

1. Defensa legal del personal: Los conductores y cualquier persona trabajadora de la empresa que prestando su actividad profesional con un vehículo de la misma sufriera un accidente de circulación o se le imputara una infracción de las reglas circulatorias, tendrá derecho a la defensa legal por parte de la empresa, hasta la resolución administrativa favorable o, en caso contrario, sentencia y apelación, aún en el supuesto de indicios razonables de culpabilidad, en los términos y condiciones que se establecen en el presente artículo.
2. Suspensión temporal del permiso de conducción:



a) Si como consecuencia del accidente o de la infracción circulatoria antes referida se le privare o suspendiera a la persona trabajadora del permiso de conducir, y tal privación o suspensión no tuviera su causa en estar bajo la influencia de drogas tóxicas, estupefacientes, sustancias psicotrópicas u otras análogas o de bebidas alcohólicas, no someterse a las pruebas de intoxicación o alcoholemia, o debido a la conducción con temeridad manifiesta poniendo en concreto peligro la vida o la integridad de las personas, o a la omisión del socorro en caso de urgente necesidad, participar en competencias o carreras entre vehículos no autorizadas u otras causas análogas, la empresa podrá destinarle a funciones de ayudante, personal de almacén o taller, durante el tiempo de la sanción o condena, siempre y cuando exista vacante en la empresa, viniendo obligada la misma a abonarle el salario que tuviera reconocida y viniera percibiendo. De no existir vacante, la empresa podrá suspender el contrato de trabajo durante el tiempo de la sanción, conservando la persona trabajadora su derecho a la reincorporación inmediata en las condiciones en las que se encontraba antes de la sanción a la finalización de ésta.

En todo caso, la persona trabajadora deberá solicitar que la suspensión de la autorización para conducir se haga fraccionadamente y coincidiendo con los días de descanso semanal, periodos de vacaciones, tiempo de descanso compensatorio de festivos y horas extraordinarias trabajadas; cuando se trate de trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos, además de en los días citados, la suspensión podrá coincidir con los periodos de no llamamiento e interrupción del contrato de trabajo; y cuando se trate de trabajadores o trabajadoras fijos ordinarios, además de los días citados de fraccionamiento, la suspensión que restare deberá coincidir con los periodos de menor actividad productiva estacional. Si se dieran estas circunstancias, la persona trabajadora mantendría íntegros sus derechos de trabajo y retributivos durante los días que prestare sus servicios.

En el supuesto de que la solicitud no fuera atendida favorablemente o se produjera una suspensión cautelar por decisión judicial de la autorización para conducir, será de aplicación lo previsto en la letra a) del presente apartado.

b) Si la persona trabajadora, en las mismas circunstancias referidas en el párrafo anterior, fuera privada temporalmente del derecho a conducir por resolución administrativa o judicial, por tiempo superior a seis meses, y la necesidad de conducir fuera consustancial con la prestación de trabajo, y tal privación no tuviera origen en las causas citadas en el la letra a) anterior, el contrato se considerará suspendido por el tiempo que dure la privación del referido derecho, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 45.1, del Estatuto de los Trabajadores. Dicha suspensión exonerará de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, no computando el tiempo de suspensión como de servicios ni de antigüedad a la empresa. Una vez finalizada la suspensión, el reintegro en el trabajo deberá ser inmediato y en el mismo puesto de trabajo anterior a la misma.

3. Limitación de la vigencia del permiso o licencia de conducción por pérdida de la totalidad del crédito de los puntos asignados: Cuando la persona trabajadora se vea privada del permiso o licencia de conducción por la pérdida total del crédito de los puntos asignados, de conformidad a lo dispuesto en la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, pasará a una situación especial de excedencia, con reserva de puesto de trabajo, de una duración máxima de un año a contar desde la fecha de pérdida de la autorización administrativa que habilita para conducir. Transcurrido dicho plazo sin haber obtenido una nueva autorización, cesará la situación de excedencia citada, extinguiéndose a todos los efectos y sin indemnización alguna el contrato de trabajo y la relación laboral con la empresa.

Si la persona trabajadora obtuviera una nueva licencia en el plazo citado, se reincorporará de inmediato a su puesto de trabajo en las mismas condiciones laborales vigentes con anterioridad al inicio de la excedencia.

El tiempo de excedencia no computará a efectos de tiempo de servicios ni antigüedad en la empresa.

La persona trabajadora contratada como conductor/a queda obligado/a a facilitar a la empresa copia debidamente cotejada de su permiso de conducir en vigor y a notificar en el plazo máximo de 48 horas los cambios que se produzcan en su permiso o licencia de conducción, así como cualquier notificación de pérdida total de puntos. El incumplimiento de estas obligaciones podrá ser considerado por la empresa como falta muy grave y sancionado de conformidad al régimen disciplinario laboral aplicable.

En todos los casos, si la suspensión permanente o temporal de la licencia de conducción fuera debida a cualquiera de las causas indicadas en el apartado 2.a) de este artículo, se aplicará lo establecido en el régimen disciplinario del Capítulo VIII de este Convenio y otras disposiciones concordantes.

4. Póliza de seguro de pérdida del permiso de conducción: A aquellas personas trabajadoras que la conducción fuera consustancial con la prestación de su trabajo en la empresa, con el fin de paliar las consecuencias legales de la pérdida de puntos derivada de la aplicación de la Ley 17/2005, de 19 de julio, por la que se regula el permiso y la licencia de conducción por puntos, siempre y cuando contraten directamente una póliza de seguro que cubra dichas contingencias y en los términos previstos por las mismas, la empresa abonará una ayuda económica para sufragar el coste de la prima de la póliza por un importe de cincuenta (50) euros anuales, siempre y cuando la prima supere dicho importe, o la parte proporcional cuando se trate de trabajadores o trabajadoras fijos discontinuos, con un periodo de llamamiento anual





inferior a nueve meses o personas trabajadoras contratadas a tiempo determinado por tiempo inferior al año, durante toda la vigencia del Convenio Colectivo, y siempre que se acredite fehacientemente haber contratado la póliza en cuestión y contra presentación de una copia debidamente cotejada del recibo de pago anual de la prima correspondiente.

El abono del coste de dicha ayuda lo realizará la empresa a la persona trabajadora a los treinta días siguientes a la fecha de justificación de haber realizado el pago a la compañía aseguradora.

**Art. 59º. Multas o sanciones por infracciones en materia de circulación.**

Según el art. 47 del Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, la persona trabajadora es responsable de satisfacer las multas por infracciones de las disposiciones sobre tráfico y seguridad vial.

Sin embargo, esta responsabilidad se limita a infracciones de tráfico y seguridad vial. Para infracciones administrativas relacionadas con el transporte por carretera, se aplica la Ley 16/1987, de 30 de julio, de ordenación de los transportes terrestres (STS de Madrid n.º 97/2011, de 4 de febrero de 2011), de manera que se requiere demostrar dolo o negligencia grave de la persona trabajadora, y no se puede descontar automáticamente la multa de su salario sin acuerdo expreso entre empresa y persona trabajadora o, en caso contrario, una reclamación judicial.

**Art. 60º. Póliza de seguros.**

Todas las empresas afectadas por el presente convenio vendrán obligadas a concertar y pagar las primas de una póliza de seguro en beneficio de sus trabajadores/as o, en su caso, de sus beneficiarios para que perciban las cantidades que a continuación se expresan, por los conceptos que a su vez se relacionan:

- a. Por muerte en accidente laboral: 18.000,00 Euros.
- b. Por Incapacidad Permanente Total para la Profesión Habitual, Incapacidad Permanente Absoluta para todo trabajo y Gran Invalidez, situaciones derivadas todas ellas de accidente de trabajo: 25.200,00 Euros.
- c. Para gastos originados por el traslado de cadáver en caso de fallecimiento como consecuencia de Accidentes de Trabajo: 3.587,46 Euros.

Los representantes legales de los trabajadores podrán disponer de una copia de la referida póliza.

Las personas trabajadoras afectadas por una invalidez permanente total para su trabajo habitual que puedan ser incorporadas por la empresa a otra categoría o función dentro de su mismo grupo profesional y opten por no percibir la indemnización prevista en el primer párrafo de este artículo, conservarán las prestaciones económicas de su categoría o función primitiva y en relación únicamente con los conceptos retributivos referidos en la tabla salarial del anexo I del Convenio.

Las personas trabajadoras que se vieran afectados por invalidez permanente total para su trabajo habitual, causarán baja en la empresa en las condiciones legales teniendo preferencia para ingresar en la empresa en caso de vacante en otra categoría o función profesional, con la retribución correspondiente a su nueva situación y siendo la fecha inicial de su contrato la de nueva incorporación en la empresa, siempre y cuando no hubieran percibido la indemnización prevista en el primer párrafo de este artículo.

**Art. 61º. Ropa de trabajo.**

Las empresas proporcionarán al personal no administrativo el siguiente equipo: 2 juegos de ropa de verano compuesta de camisa y pantalón en el mes de mayo y 2 juegos de ropa de invierno compuestos de camisa, pantalón y chaqueta en el mes de octubre. Cada 4 años se entregará una prenda impermeable.

Estas entregas podrán ser sustituidas por una compensación económica de Sesenta Euros (60,00 €), para la ropa de verano y Ochenta Euros (80,00 €) para la de invierno, que serán abonadas en los meses indicados para la entrega del vestuario.

**Art. 62º. Readaptación profesional.**

Los conductores que no superen las pruebas correspondientes para la renovación del permiso de conducir, que les habilita para la prestación de sus funciones profesionales, y como consecuencia de esta circunstancia se vean en situación de pérdida de empleo, podrán optar por esta extinción contractual, en los términos legalmente previstos para el supuesto de ineptitud sobrevenida, u ocupar otro puesto de trabajo de la empresa. En este último caso las condiciones económicas y profesionales serán las de la nueva categoría asignada.

En caso de que no exista esta nueva plaza de trabajo la persona trabajadora, una vez cesada, tendrá preferencia para acceder en el futuro a los puestos que pudieran quedar vacantes y disponibles o a los que se pudieran crear, siempre y cuando la persona trabajadora reúna los requisitos y aptitudes exigibles para ocupar dicho puesto de trabajo; este derecho se extinguirá si llamada para ocupar una vacante, la





rechazara o una vez reincorporada al trabajo fuera despedida por motivos disciplinarios.

A todos los efectos se considerará fecha del contrato la de su formalización salvo que no exista extinción contractual y el cambio de puesto de trabajo sea automático.

## **Capítulo X** **Prevención de Riesgos Laborales**

### **Art. 63º. Vigilancia de la salud.**

La empresa garantizará a las personas trabajadoras a su servicio la vigilancia periódica de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando la persona trabajadora preste su consentimiento, exceptuándose de este carácter voluntario, previo informe de los representantes legales de los trabajadores, los supuestos en los que la realización de los reconocimientos sean imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de las personas trabajadoras o para verificar si el estado de salud de la persona trabajadora puede constituir un peligro para ella misma, para los demás trabajadores/as o para otras personas relacionadas con la empresa o cuando así esté establecido en una disposición legal en relación con la protección de riesgos específicos y actividades de especial peligrosidad y sus protocolos tienen que contemplar las orientaciones de las autoridades sanitarias.

El comité de seguridad y salud laboral y, en todo caso, los delegados y delegadas de prevención, tienen que ser informados del resultado epidemiológico (colectivo) considerando (siempre que sea posible) las categorías profesionales, el sexo, la edad y preservando, en todo caso, la confidencialidad de los datos de salud.

Cuando, como resultado del examen médico derivado de la vigilancia de la salud en relación con la aptitud de la persona trabajadora para la ejecución de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo, el trabajador o trabajadora sea informado como 'no apto' para su trabajo habitual, se dará prioridad en la intervención sobre las condiciones de trabajo, y, si no es factible, se valorará la posibilidad de cambio de puesto de trabajo respetando las reglas y los criterios de los supuestos de movilidad funcional.

Serán a cargo exclusivo de la empresa los costes de los reconocimientos médicos así como todos los gastos originados por los desplazamientos. De igual modo, el tiempo necesario para realizar estas revisiones, se computará como tiempo de trabajo efectivo.

### **Art. 64º. Drogodependencias.**

El alcoholismo y otras drogodependencias deben considerarse como problemas de salud y enfermedad, cuando así esté diagnosticado, y considerarse por lo tanto en el ámbito competencial de los órganos de actuación en materia de prevención y salud laboral.

Se estudiará el establecimiento en las empresas de planes de prevención, asistencia y reinserción sobre alcoholismo y otras drogodependencias. Sobre dichos planes entenderán los comités de seguridad y salud y los delegados de prevención, previa formación específica y medios concretos.

### **Art. 65º. Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.**

Siendo la mejora de la salud y las condiciones de trabajo un beneficio para todas las partes implicadas, como fruto de la colaboración entre ellas, atendiendo a lo anterior se acuerda que La representación legal de los trabajadores será informada de la elección de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

### **Art. 66º. Delegado/a sectorial de prevención.**

De conformidad a lo que dispone el segundo párrafo del apartado 4 del artículo 35 del la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las partes firmantes del presente Convenio estudiarán a través de un Grupo de trabajo o Comisión técnica a designar dentro de la Comisión Paritaria, la creación de un órgano específico al que le puedan ser reconocidas las competencias propias de los delegados de prevención en el ámbito sectorial.

## **Capítulo XI** **Garantías sindicales**

### **Art. 67º. Acumulación de horas.**

Se podrá proceder a la acumulación de horas de los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo





68 del Estatuto de los Trabajadores. Dicha acumulación se podrá hacer en cómputo de trimestres naturales. La no utilización dentro de un trimestre no da derecho a transferir dicho crédito al siguiente. Se podrá proceder a la acumulación de horas de los distintos miembros de los representantes sindicales en los términos que prevé el artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.

## Capítulo XII

### Mediación, arbitraje y remisión a normas complementarias

#### Art. 68°. Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares.

Las partes se someten a la normativa sobre mediación y arbitraje laboral que regula el Tribunal de Arbitraje y Mediación de las Islas Baleares (TAMIB).

#### Art. 69°. Cláusula de remisión general.

En lo no previsto específicamente en el presente Convenio Colectivo las partes se remiten a la legislación laboral vigente y al II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, de 12 de Noviembre de 2010, publicado en el BOE núm. 76 de 29 de Marzo de 2012 (código de Convenio número 99012735011900).

#### Art. 70°. Aclaraciones sobre complementos y despido improcedente.

Las personas trabajadoras con contratos de trabajo de duración igual o inferior a seis meses, percibirán los complementos salariales de plus de transporte mercancías peligrosas (ADR) - antiguo plus de peligrosidad - y nocturnidad a razón del 25 por ciento del salario base y sobre los salarios correspondientes (días u horas) en que se hayan realizado tales trabajos.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora fijo fuera despedido por la empresa dentro del primer año de vigencia del contrato y el despido fuera declarado improcedente tendrá derecho a percibir la diferencia entre los pluses devengados a razón del 10 por ciento y del 25 por ciento que correspondan a las personas trabajadoras eventuales o temporales.

## Capítulo XIII

### Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral

#### Artículo 71°. Marco Contextual

De conformidad con lo dispuesto en el Art. 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con la representación social de sus personas trabajadoras en la forma que determine la legislación aplicable al caso.

#### Artículo 72°. Comisión Paritaria de Igualdad

Con el objeto de contribuir a la consecución de la igualdad de género, se acuerda constituir una Comisión Paritaria de Igualdad entre las partes firmantes del presente Convenio que estará formada por una representación proporcionada de cada una de dichas partes, con el fin de vigilar la aplicación, interpretación, seguimiento y evolución de los acuerdos relativos a los Planes y medidas de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de las diferentes empresas que se encuentren bajo el ámbito de aplicación del presente convenio.

Para ello y, para garantizar una adecuada labor en base al objeto de la misma, esta Comisión se reunirá de forma ordinaria semestralmente y, de forma extraordinaria, tantas veces como sea requerida por cualquiera de sus miembros, siempre que dicho requerimiento se produzca con una antelación mínima de 7 días respecto a la fecha de la correspondiente sesión.

Esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Entender, en términos de consulta, sobre las dudas de interpretación y/o aplicación que puedan surgir en las empresas en relación con las disposiciones sobre planes de igualdad establecidas en los artículos posteriores.
- Seguimiento de la evolución de los planes de igualdad acordados en las empresas del sector.
- Mediación si durante el proceso de negociación e implantación de un plan de igualdad surgieran problemas que ralentizaran o paralizaran la realización del diagnóstico y/o el acuerdo en los objetivos y medidas que debiera contemplar el plan de igualdad y como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial.



- d) Elevación a la Comisión Paritaria del Convenio relativa al registro de los Planes de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.
- e) Vigilancia de las medidas contempladas en el presente convenio, así como la posibilidad de propuesta de nuevas medidas ante la Comisión de Seguimiento del correspondiente Plan de Igualdad.

### **Artículo 73º. Planes de Igualdad**

Los Planes de Igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, así como eliminar la discriminación por razón de sexo.

Los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de Igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Tal y como se establece en el Art. 2.2 del R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro, en las empresas de 50 o más personas en plantilla, tengan uno o más centros de trabajo, las medidas de Igualdad deberán dirigirse a la elaboración y aplicación del correspondiente Plan de Igualdad.

La elaboración e implantación de Planes de Igualdad será voluntaria para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras, previa consulta y negociación con la representación legal de las personas trabajadoras, siéndoles de aplicación lo regulado en la normativa legal a tales efectos.

A su vez y, a tenor de lo dispuesto en el Art. 45. 4 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, las empresas, sea cual sea su tamaño, también elaborarán y aplicarán un Plan de Igualdad, previa negociación o consulta, con la representación social de las personas trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho Plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo. De no existir representación social en el seno de la empresa, ésta deberá negociar y acordar el mencionado Plan con los sindicatos más representativos del sector en el que se encuadre su actividad principal.

### **Artículo 74º. Comisión de Igualdad para la elaboración del Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en la empresa**

Para las empresas que se vean afectadas por lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, se acuerda la constitución de la Comisión de Igualdad conforme a la regulación establecida a tales efectos en el R.D. 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro.

Con carácter general, dicha Comisión se ocupará de promocionar la Igualdad de Oportunidades, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y que posibilite la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Una vez constituida la Comisión de Igualdad, ésta enviará la correspondiente notificación a la Comisión Paritaria de Igualdad del inicio y del resultado de la negociación del correspondiente Plan de Igualdad. Dicha comunicación se realizará mediante fax o correo electrónico.

La composición de dicha Comisión será paritaria, en cuanto a género, entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras contando, en los supuestos en que se estime necesario, con la figura de asesoras y/o asesores en materia de igualdad de género.

En las constituciones de las Comisiones de Igualdad, también se aprobará el reglamento de funcionamiento de dicho órgano en donde se regularán, entre otras cuestiones, los procedimientos de actuación del mismo.

Se establece que la Comisión de Igualdad se reunirá, de manera ordinaria, las veces que sean necesarias, quedando auto convocadas las partes de una a otra reunión y, de manera extraordinaria, cuando lo solicite cualquiera de las partes con un preaviso de al menos 5 días.

De las reuniones se levantará la correspondiente Acta que recogerá los temas tratados, los acuerdos alcanzados, los documentos presentados y la fecha propuesta para la siguiente reunión.

En caso de desacuerdo entre la representación empresarial y la social, se harán constar en el documento de Acta las posiciones definitivas por cada parte.

Si durante el proceso de negociación o implantación del correspondiente Plan de Igualdad, surgieran desavenencias entre las personas integrantes de dicha Comisión, que ralentizaran u obstaculizaran la realización del Diagnóstico y/o la adopción de acuerdos relativos a los Objetivos y Acciones a incluir en el correspondiente Plan de Igualdad se prevé, como paso previo a la tramitación de un expediente ante los organismos de solución extrajudicial de conflictos laborales o a la interposición de un conflicto colectivo o demanda judicial, la notificación de tal circunstancia a la Comisión Paritaria de Igualdad para su oportuna labor de mediación.

### Artículo 75°. Diagnóstico de Igualdad

Previamente a la fijación de los Objetivos del Plan de Igualdad de cada empresa, se llevará a cabo el correspondiente Diagnóstico de Igualdad, cuya finalidad será la de proporcionar datos desagregados por sexo en relación a las siguientes cuestiones:

- Acceso a la empresa: evolución de la plantilla en los últimos cinco años (nueva incorporación, personas que han sido baja en la empresa con especificación de la causa de la baja), nuevas incorporaciones en el último año con indicación del tipo de contrato, categoría o grupo profesional y puesto de trabajo.
- Características de la plantilla: distribución de la plantilla por grupos de edad, tipo de contrato, categoría o grupo profesional y antigüedad.
- Condiciones retributivas: distribución de la plantilla por horas semanales de trabajo y categoría o grupo profesional, distribución de la plantilla en relación con grupos profesionales, así como los datos relativos a la correspondiente tabla salarial del año en cuestión, incluyendo las remuneraciones percibidas por el total de la plantilla en concepto de complementos salariales, atendiendo a la tipología de los mismos.
- El citado registro también debe incluir información relativa a las percepciones extrasalariales a las que haya tenido acceso la plantilla de la empresa.
- Formación: número total de hombres y mujeres que han recibido formación en el último año por materia formativa. Cuantas acciones formativas han sido a iniciativa de la empresa o a iniciativa del trabajador o trabajadora. Modalidad de la formación (presencial en horario laboral o fuera, on line). Duración de la formación. Personas que han solicitado y obtenido permisos individuales y adaptación de la jornada laboral para la realización de estudios reglados por categorías y/o grupos profesionales.
- Clasificación y promoción profesional: promociones en el último año especificando categorías o grupos profesionales y puestos a los que se ha promocionado, así como promociones vinculadas a movilidad geográfica
- Conciliación de la vida laboral, familiar y personal: distribución de la plantilla en relación a la utilización durante el último año de las diferentes suspensiones temporales, permisos retribuidos y permisos o derechos no retribuidos (IT, maternidad, paternidad, permiso de lactancia, reducción de jornada, excedencias, etc.).

Igualmente deberán diagnosticarse los criterios y canales de información y/o comunicación utilizados en los procesos de selección, formación y promoción, los métodos utilizados para la descripción de perfiles profesionales y puestos de trabajo, el lenguaje y contenido de las ofertas de empleo y de los formularios de solicitud para participar en procesos de selección, formación y promoción.

### Artículo 76 – Fases del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad deberá contener las siguientes fases:

**Programación:** desarrollo de las medidas concretas necesarias para solventar las carencias detectadas en relación a cada una de las materias analizadas. Se deberán fijar prioridades y establecer un programa de actuación, un calendario, especificando para cada una de las medidas que incluye el plan, cuál es la situación de partida, cuál el objetivo al que se aspira y en cuánto tiempo pretendemos alcanzarlo. De igual manera será necesario que en todas las fases, y para cada una de las medidas a desarrollar, quede claramente determinada la persona o grupo de personas responsables de llevarla a cabo.

**Implantación:** una vez diseñado el plan de igualdad, deberá ser ratificado por las partes legitimadas para negociar y acordar en el ámbito correspondiente, se informará a todo el personal de la empresa del contenido del plan de igualdad y se pondrán en marcha las diferentes actuaciones de acuerdo al calendario aprobado.

**Seguimiento y Evaluación:** será necesario definir los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información para evaluar el grado de cumplimiento del plan y de los objetivos alcanzados. Previa a la evaluación final, la comisión de igualdad u órgano análogo, elaborará informes periódicos de evaluación en relación a cada uno de los objetivos fijados en el plan de igualdad, con el fin de comprobar la efectividad de las medidas puestas en marcha y que permitan, en caso necesario, introducir actuaciones correctoras para alcanzar el fin perseguido en el plazo de tiempo fijado.

### Artículo 77°. Medidas de Acción Positiva

Como se señala en la exposición de motivos de la Ley Orgánica 3/2007, las acciones positivas son consideradas como instrumentos para alcanzar la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres que no han podido ser corregidas en aplicación del principio de igualdad jurídica o formal.

Tales medidas podrán ser aplicadas en tanto subsistan situaciones de desigualdad en el ámbito de empresas a las que les sea aplicable este convenio y, en cualquier caso, para respetar el derecho a la Igualdad y a la no discriminación reconocido en el artículo 14 de la Constitución.

Las acciones que se pretenden en este sentido, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso,



que no puede ser otro que el de superar las situaciones de desigualdad de las mujeres en relación con los hombres en cada uno de los supuestos que se pretenda corregir con la aplicación de una acción positiva.

En base a ello y, en aplicación del principio de igualdad de trato y no discriminación, las Comisiones de Igualdad estarán legitimadas para promover medidas encaminadas a reducir y/o neutralizar la desigualdad de género existente entre las personas que integren la plantilla de cada empresa u organización acogidas al ámbito de aplicación de este convenio.

Tales medidas irán destinadas, preferentemente, a las áreas de acceso al empleo, formación, clasificación y promoción profesional, condiciones retributivas, conciliación de la vida laboral, familiar y personal, entre otras, y podrán consistir en:

1. Promoción de los procesos de Selección y Promoción de las personas trabajadoras que eviten la existencia de la denominada segregación vertical y horizontal, así como la utilización del lenguaje sexista y/o de tipo inclusivo. En base a ello, se favorecerá la implantación de procedimientos de Selección transparentes para el ingreso en la empresa, mediante la redacción y difusión no discriminatoria de las ofertas de empleo y el establecimiento de pruebas objetivas y adecuadas a los requerimientos del puesto ofertado, relacionadas exclusivamente con la valoración de aptitudes y capacidades individuales.
2. Establecimiento de programas específicos para la selección/promoción de mujeres u hombres en puestos en los que están subrepresentadas.
3. Diseño y aplicación de planes de Formación en las empresas con el fin de garantizar el desarrollo del nivel formativo y de adaptabilidad de cada persona trabajadora a los requisitos del puesto de trabajo.
4. Adopción de acciones específicas en materia de conciliación de la vida familiar y laboral de hombres y mujeres, mediante campañas de sensibilización y difusión de los permisos retribuidos y no retribuidos, excedencias legales existentes, etc.

#### **Artículo 78°. Acoso sexual y acoso por razón de sexo**

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

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo son actos discriminatorios y están expresamente prohibidos por la Ley Orgánica 3/2007.

En aplicación de dicha norma, las empresas deberán promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

Con esta finalidad se podrán establecer medidas que deberán negociarse con la representación legal de las personas trabajadoras y las trabajadoras, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación.

La representación sindical deberá contribuir a prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo mediante la sensibilización de los personas trabajadoras y de las trabajadoras frente al mismo y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Las empresas afectadas por el presente convenio negociarán con la citada representación sindical un protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Dicho protocolo deberá comprender, al menos, los siguientes principios:

1. Compromiso de la empresa de prevenir y no tolerar el acoso sexual y acoso por razón de sexo.
2. Instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo.
4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.

La existencia obligatoria para las empresas, independientemente del número de personas en plantilla, del denominado Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo, no debe ser la única estrategia para enfrentarse a este problema, sino que constituye un objetivo primordial el hecho de llevar a cabo la oportuna prevención de este tipo de delitos mediante el cambio de comportamientos y actitudes sexistas que generan un ambiente proclive hacia esas actuaciones.

#### **Artículo 79°. Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas**

Las partes firmantes del convenio se comprometen a cumplir con el artículo 15 de la Ley 4/2023, de 28 de febrero que establece la obligación





de que las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras cuenten con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. En dicho artículo se explica la determinación del alcance y contenido de estas medidas al desarrollo reglamentario y se explicita la necesidad de que las medidas sean pactadas mediante la negociación colectiva y acordadas con los representantes de las personas trabajadoras.

### **Medidas planificadas**

En cumplimiento el RD 1026/2024 de 8 de octubre, las medidas planificadas mínimas negociadas en este convenio que adoptarán y podrán ampliar y adaptar a sus características y particularidades, cada una de las empresas afectadas por el mismo, en los términos y condiciones que estimen conveniente, serán:

#### **Primero. Acceso al empleo y clasificación y promoción profesional.**

1. Los sistemas de contratación y promoción en las empresas afectadas por el presente convenio colectivo se basarán en el mérito y las habilidades, sin discriminación por ninguna causa y específicamente, por orientación sexual, identidad y/o expresión de género y características sexuales o pertenencia a grupo familiar.

Para la selección de personal se utilizarán curriculums que permitan identificar y evaluar las candidaturas exclusivamente en función de los méritos y competencias requeridas para los diferentes puestos de trabajo.

2. Las empresas formarán, capacitarán y sensibilizarán a las personas trabajadoras encargadas de los procesos de selección al objeto de evitar sesgos.

3. En los procesos de selección y de promoción profesional se garantizará por parte de las empresas, la preservación del derecho a la intimidad de las personas, se evitará la realización de preguntas invasivas con la vida personal y familiar, así como la solicitud de cualquier dato que pueda vulnerar este principio.

4. Quedan prohibidos los reconocimientos médicos en los que el estado serológico, los niveles hormonales o el análisis de la anatomía y morfología corporal, y especialmente en lo relativo a los genitales, son causa de exclusión de los procesos selectivos de personal, en el acceso y en la promoción del empleo.

5. En los casos en que los procesos de selección de personal y/o promoción profesional sean realizados por empresas externas, las empresas afectas al presente convenio colectivo velarán para que dichas entidades y los equipos que lo desarrollen incorporen una perspectiva inclusiva hacia las personas LGTBI, especialmente hacia las personas trans.

#### **Segundo. Formación, sensibilización y lenguaje.**

Las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo integrarán en sus planes de formación módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI en el ámbito laboral, con especial incidencia en la igualdad de trato y oportunidades y no discriminación. La formación ira dirigida a toda la plantilla, incluyendo a los cuadros intermedios, personal directivo y personas trabajadoras con responsabilidad en la dirección de personal y recursos humanos.

#### **Tercero. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.**

1. Al objeto de promover la heterogeneidad de las plantillas para lograr entornos laborales diversos, inclusivos y seguros, se garantizará por parte de las empresas la protección contra los comportamientos LGTBIfóbicos, especialmente a través de los protocolos de acoso y violencia en el trabajo.

2. Aquellas empresas que utilicen uniformes o ropa de trabajo deberán garantizar que sean de genero neutro o, en su defecto, facilitar el uniforme o ropa de trabajo acorde al género sentido o expresado, según las indicaciones de la persona trabajadora.

3. Las empresas podrán disponer de cabinas y duchas individuales en ambos vestuarios garantizando el derecho a la intimidad de las personas trabajadoras.

#### **Cuarto. Permisos y beneficios sociales.**

Las empresas garantizarán el acceso a los permisos, beneficios sociales y derechos recogidos en el presente convenio colectivo sin discriminación por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género.



#### **Quinto. Régimen disciplinario.**

Toda conducta, en el ámbito laboral, que atente gravemente al respeto a la intimidad y dignidad mediante la ofensa, verbal o física, de carácter sexual o acoso moral, así como por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, la orientación e identidad sexual y la expresión de género de las personas trabajadoras. Si la referida conducta es llevada a cabo prevaliéndose de una posición jerárquica, supondrá una circunstancia agravante de aquélla.

Para prevenir, investigar y sancionar los comportamientos de acoso se implantará un procedimiento específico en el que se garantice la confidencialidad y derecho de las personas.

#### **Artículo 80°. Violencia de género**

Las empresas vinculadas a este convenio tendrán especial cuidado, siempre bajo total confidencialidad, de aplicar, a petición de las personas trabajadoras que la sufran, los derechos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

Los derechos que se reconocen a las trabajadoras/es víctimas de la violencia de género son, entre otros, los siguientes:

1. Derecho a una reducción de la jornada de trabajo, que conlleve una reducción del salario en la misma proporción. Se puede suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para mantener las mismas bases de cotización y que no se vean afectadas las futuras prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, derivadas de enfermedad común o accidente no laboral.
2. Derecho a la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la correspondiente adecuación del mismo a las necesidades de la trabajadora, la aplicación del horario flexible, y/o cualesquiera formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.
3. Derecho a que se haga efectivo un cambio de centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo, en los términos que establece la ley a tales efectos.
4. Derecho a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo, en los términos que establece la ley a tales efectos.
5. Derecho a la extinción voluntaria del contrato de trabajo con derecho a la prestación contributiva por desempleo o subsidio por insuficiencia de cotización.

El despido o extinción del contrato de trabajo por el empresario será nulo si se produce con ocasión del ejercicio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género de los derechos de reducción o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o suspensión de la relación laboral.

Para ejercer estos derechos las trabajadoras/es deberán acreditar la situación de víctimas de violencia de género, bien mediante Sentencia por la que se condene al agresor/a, a través de la correspondiente Orden de protección o mediante informe del Ministerio Fiscal.

Teléfono de ayuda a las mujeres maltratadas: 016 (24 horas).

#### **DISPOSICIONES ADICIONALES**

##### **Disposición adicional única.**

Derechos adquiridos en materia de plus de peligrosidad y plus de nocturnidad.- Las personas trabajadoras ingresadas en las empresas afectadas por este Convenio con anterioridad a 1 de enero de 1995 conservarán, como derecho adquirido y reconocido a título 'ad personam' y como condición más beneficiosa, el devengo y percibo de los pluses de peligrosidad denominado en el artículo 34º, a partir de la vigencia del presente "plus de transporte mercancías peligrosas (ADR)" y nocturnidad a razón de un 25 por ciento de su salario base más el complemento de antigüedad que tuvieran reconocido a raíz de la congelación del mismo el 31 de diciembre de 1997, cuando lleven a cabo los trabajos que dan derecho a estos pluses y por el tiempo que los realicen.

#### **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

##### **Disposición transitoria única.**

Proyectos de nuevas directivas europeas sobre ordenación del tiempo de trabajo en los transportes por carretera: Si durante la vigencia del presente Convenio se aprobaran nuevas directivas sobre ordenación del tiempo de trabajo en los transportes por carretera, la Comisión Negociadora del Convenio se reunirá a fin de redactar el proyecto de acuerdo que proceda para su inmediata aplicación que, en su caso, deberán ratificar las partes signatarias del Convenio.



**DISPOSICIONES FINALES**

**Disposición Final Unica**

Si durante la vigencia de este convenio se modificara legalmente la jornada máxima de trabajo anual o semanal, introduciendo por ley una jornada inferior a la vigente en la actualidad, se aplicará de inmediato la nueva jornada establecida a partir del momento en el que ésta sea imperativa. No obstante ello, si la norma estableciera cualquier tipo de disposición transitoria que permitiera que los convenios en vigor mantuvieran la jornada negociada en ellos hasta el vencimiento del convenio, se deberá de inmediato convocar la Comisión Negociadora del Convenio que corresponda a la representación que se acredite en ese momento, la cual deberá renegociar la jornada laboral para poder decidir sobre la forma y el momento de aplicación de la nueva jornada con su nueva distribución en cómputo mensual, quincenal o anual en función de lo que se pacte.

**ANEXO I**  
**TABLAS SALARIALES**

**AÑO 2025 (Incremento del 12% sobre los salarios vigentes a 31/12/2010)**

	<b>SALARIO BASE</b>	<b>PLUS CONVENIO</b>	<b>HORAS EXTRAORD.</b>
<b>GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>			
Licenciado/a e Ingeniero	1964,46	294,67	19,08
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado	1831,24	274,69	17,79
Ayudante Técnico sin titulación	1730,84	259,63	16,81
Jefe/a de Servicios	1964,46	294,67	19,08
Inspector/a principal	1831,24	274,69	17,79
<b>GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe/a de Administración	1730,84	259,63	16,81
Oficial 1ª	1443,70	216,55	14,02
Oficial 2ª	1275,75	191,36	12,39
Auxiliar Administrativo/a	1224,54	183,68	11,89
<b>GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
<b>A) Personal de Agencias de Transporte</b>			
Encargado/a General	1537,05	230,56	14,93
Encargado/a de Almacén	1423,79	213,57	13,83
Capataz	1383,94	207,59	13,44
Auxiliar de Almacén y Basculero	1283,53	192,53	12,47
Peón Especializado/a	1205,00	180,75	11,70
Peón	1181,57	177,24	11,48
<b>B) Transporte de Mercancías</b>			
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1531,03	229,66	14,87
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1470,65	220,60	14,28
Jefe/a de Tráfico de 3ª	1404,04	210,60	13,64
Conductor/a C+E	1423,80	213,57	13,83
Conductor/a C	1339,79	200,97	13,01
Conductor/a B	1258,60	188,79	12,22





	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAORD.
Conductor/a Repartidor/a de Vehículos Ligeros	1183,84	177,58	11,50
Ayudante	1217,14	182,57	11,82
Peón Especializado/a	1205,00	180,75	11,70
Peón	1181,57	177,24	11,48
<b>C) Personal de Servicios Auxiliares</b>			
Engrasador/a	1282,34	192,35	12,46
Guarda de Noche	1213,99	182,10	11,79
Guarda de Día	1181,57	177,24	11,48
Peón	1181,57	177,24	11,48
<b>GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES</b>			
Jefe/a de Tráfico	1537,05	230,56	14,93
Inspector/a Visitador/a	1470,65	220,60	14,28
Encargado/a de Almacén y/o Guardamuebles	1423,79	213,57	13,83
Capataz	1383,94	207,59	13,44
Capitonista	1282,74	192,42	12,46
<b>GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Cobrador/a de Facturas	1219,05	182,86	11,84
Telefonista	1202,94	180,44	11,68
Portero/a	1180,82	177,13	11,47
Vigilante	1180,82	177,13	11,47
Limpiador/a	1032,35	154,85	10,03

### AÑO 2026 (Incremento del 4% sobre los salarios vigentes a 31/12/2025)

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAORD.
<b>GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>			
Licenciado/a e Ingeniero	2043,04	306,46	19,84
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado	1904,49	285,68	18,50
Ayudante Técnico sin titulación	1800,07	270,01	17,48
Jefe/a de Servicios	2043,04	306,46	19,84
Inspector/a principal	1904,49	285,68	18,50
<b>GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe de Administración	1800,07	270,01	17,48
Oficial 1ª	1501,45	225,21	14,58
Oficial 2ª	1326,78	199,02	12,89
Auxiliar Administrativo/a	1273,52	191,03	12,37
<b>GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
<b>A) Personal de Agencias de Transporte</b>			
Encargado/a General	1598,54	239,79	14,53
Encargado/a de Almacén	1480,74	222,12	14,38

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/80/1194211





	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAORD.
Capataz	1439,30	215,90	13,98
Auxiliar de Almacén y Basculero	1334,87	200,23	12,97
Peón Especializado/a	1253,20	187,98	12,17
Peón	1228,83	184,33	11,94
<b>B) Transporte de Mercancías</b>			
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1592,27	238,84	15,47
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1529,48	229,42	14,86
Jefe/a de Tráfico de 3ª	1460,20	219,03	14,18
Conductor/a C+E	1480,75	222,12	14,38
Conductor/a C	1393,38	209,01	13,53
Conductor/a B	1308,94	195,89	12,71
Conductor/a Repartidor/a de Vehículos Ligeros	1231,19	184,68	11,96
Ayudante	1265,82	189,87	12,29
Peón Especializado/a	1253,20	187,98	12,17
Peón	1228,83	184,33	11,94
<b>C) Personal de Servicios Auxiliares</b>			
Engrasador/a	1333,64	200,04	12,95
Guarda de Noche	1262,55	189,38	12,26
Guarda de Día	1228,83	184,33	11,94
Peón	1228,83	184,33	11,94
<b>GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES</b>			
Jefe/a de Tráfico	1598,54	239,79	15,53
Inspector/a Visitador/a	1529,48	229,42	14,86
Encargado/a de Almacén y/o Guardamuebles	1480,74	222,12	14,38
Capataz	1439,30	215,90	13,98
Capitonista	1334,05	200,11	12,96
<b>GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Cobrador/a de Facturas	1267,81	190,18	12,31
Telefonista	1251,05	187,66	12,15
Portero/a	1228,05	184,21	11,93
Vigilante	1228,05	184,21	11,93
Limpiador/a	1073,64	161,05	10,43

**AÑO 2027 (Incremento del 4% sobre los salarios vigentes a 31/12/2026)**

	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAORD.
<b>GRUPO I. PERSONAL SUPERIOR Y TECNICO</b>			
Licenciado/a e Ingeniero	2124,76	318,72	20,64
Ingeniero/a Técnico y Auxiliar Titulado	1980,67	297,11	19,24
Ayudante Técnico sin titulación	1872,07	280,81	18,18
Jefe/a de Servicios	2124,76	318,72	20,64
Inspector/a principal	1980,67	297,11	19,24





	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAORD.
<b>GRUPO II. PERSONAL ADMINISTRATIVO</b>			
Jefe de Administración	1872,07	280,81	18,18
Oficial 1ª	1561,51	234,22	15,17
Oficial 2ª	1379,85	206,98	13,40
Auxiliar Administrativo/a	1324,46	198,67	12,86
<b>GRUPO III. PERSONAL DE MOVIMIENTO</b>			
<b>A) Personal de Agencias de Transporte</b>			
Encargado/a General	1662,48	249,38	16,15
Encargado/a de Almacén	1539,97	231,00	14,96
Capataz	1496,87	224,53	14,54
Auxiliar de Almacén y Basculero	1388,27	208,24	13,48
Peón Especializado/a	1303,32	195,49	12,66
Peón	1277,98	191,70	12,41
<b>B) Transporte de Mercancías</b>			
Jefe/a de Tráfico de 1ª	1655,96	248,40	16,08
Jefe/a de Tráfico de 2ª	1590,65	238,60	15,45
Jefe/a de Tráfico de 3ª	1518,61	227,79	14,75
Conductor/a C+E	1539,98	231,00	14,96
Conductor/a C	1449,12	217,37	14,08
Conductor/a B	1361,30	204,19	13,22
Conductor/a Repartidor/a de Vehículos Ligeros	1280,44	192,07	12,44
Ayudante	1316,46	197,47	12,79
Peón Especializado/a	1303,32	195,49	12,66
Peón	1277,98	191,70	12,41
<b>C) Personal de Servicios Auxiliares</b>			
Engrasador/a	1386,98	208,04	13,47
Guarda de Noche	1313,05	196,96	12,75
Guarda de Día	1277,98	191,70	12,41
Peón	1277,98	191,70	12,41
<b>GRUPO IV. PERSONAL DE SERVICIOS AUXILIARES</b>			
Jefe/a de Tráfico	1662,48	249,38	16,15
Inspector/a Visitador/a	1590,65	238,60	15,45
Encargado/a de Almacén y/o Guardamuebles	1539,97	231,00	14,96
Capataz	1496,87	224,53	14,54
Capitonista	1387,41	208,12	13,48
<b>GRUPO V. PERSONAL SUBALTERNO</b>			
Cobrador/a de Facturas	1318,53	197,78	12,81
Telefonista	1301,10	195,17	12,64
Portero/a	1277,17	191,58	12,40

https://www.caib.es/eboibfront/pdf/es/2025/80/1194211



	SALARIO BASE	PLUS CONVENIO	HORAS EXTRAORD.
Vigilante	1277,17	191,58	12,40
Limpiador/a	1116,59	167,49	10,85

En todos los casos, con independencia del importe de las tablas salariales establecidas para cada categoría, se estará como mínimo a lo que anualmente se determine en materia de Salario Mínimo Interprofesional.

