



XUNTA DE GALICIA

CONSELLERÍA DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN. DEPARTAMENTO TERRITORIAL DE EMPREGO, COMERCIO E EMIGRACIÓN - SERVIZO DE EMPREGO, RELACIÓNS LABORAIS, TRABALLO AUTÓNOMO E ECONOMÍA SOCIAL

Anuncio

CONVENIOS COLECTIVOS

Código 27000505011982

Visto o texto do “Convenio Colectivo de Transporte de Mercadorías por Estrada da provincia de Lugo”, asinada o día 3 de febreiro de 2026 entre a representación empresarial de Tradime e Apetamcor e a representación legal dos traballadores e traballadoras das centrais sindicais CC.OO. e UGT, e de conformidade co disposto no artigo 90, números 2 e 3, do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos traballadores, e no Real decreto 713/2010, do 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios colectivos, acordos colectivos de traballo e plans de igualdade ACORDO:

PRIMEIRO: Ordenar a inscrición do citado convenio no rexistro de convenios deste departamento territorial, así como o seu depósito.

SEGUNDO: Dispoñer a súa publicación no Boletín Oficial da Provincia.

Lugo, 26 de febreiro de 2026.- A directora territorial, Carmen José López Rodríguez.

CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCADORIAS POR ESTRADA DA PROVINCIA DE LUGO

CAPITULO I

CONDICIÓNS XERAIS

ARTIGO 1º: ÁMBITO FUNCIONAL.- As disposicións do presente Convenio obrigan a tódalas empresas e persoas traballadoras da provincia de Lugo que teñan as súas actividades reguladas polo Acordo Xeral para as Empresas de Transportes de Mercadorías por Estrada vixente en cada momento.

Para maior concreción indícanse seguidamente:

Servicios regulares de mercadorías, servicios discrecionais de mercadorías, transporte de pescado, transportes frigoríficos, transportes líquidos, transportes especiais (grúas, etc.), transportes locais de mercadorías, explotación de túneles e autoestradas, garaxes, aparcamentos e servicios de lavado e engraxe, despachos auxiliares ou centrais de FFCC con vehículos automóviles, transportes de mobles, mudanzas gardamobles, servicios de aluguer de coches con ou sen condutor/a, actividades de mensaxería e loxística, entendendo por esta última a que cubre a planificación, organización, xestión, supervisión e realización de actividades de transporte de mercancías na cadea de subministro, isto é, todas as actividades empresariais que requiran títulos habilitantes de transportista ou de operador/a de transporte, independentemente de si as mesmas se realizan ou non a temperatura controlada.

ARTIGO 2º: ÁMBITO TERRITORIAL.- O presente Convenio será de aplicación en toda a provincia de Lugo, quedando sometidas a el tanto as empresas xa existentes como as de nova creación radicadas no ámbito territorial, ou que aínda tendo o seu domicilio social noutro lugar, teñan establecementos na provincia de Lugo, en canto ao persoal adscrito ós mesmos.

ARTIGO 3º: ÁMBITO TEMPORAL.- O presente Convenio entrará en vigor o día 1 de xaneiro de 2023, rematando a súa vixencia o día 31 de decembro do ano 2028.

ARTIGO 4º : DENUNCIA.- Ao extinguirse o período de aplicación e vixencia do presente Convenio, este considerarase expresamente denunciado, sen necesidade de efectuar ningún trámite, manténdose a vixencia dos seus contidos normativos ata a firma de outro que os substitúa.

Non obstante o anterior as partes asinantes, conscientes da importancia para o sector de ter un convenio vixente e sen retrasos, asumen o compromiso de constituír a comisión negociadora do próximo convenio con anterioridade ao remate do ano 2028.

Do mesmo xeito, cando ao longo da vixencia do convenio sexa necesaria a sinatura e publicación de táboas salariais -por aplicación de revisión e/ou incremento salarial-, as partes asinantes asumen o compromiso de facer dita sinatura dentro dos dous primeiros meses da anualidade que corresponda.

ARTIGO 5º: INTERPRETACIÓN DO CONVENIO.- Créase unha Comisión Paritaria entre as partes asinantes deste Convenio Colectivo, integrada por, dunha banda, por 4 representantes da parte empresarial [3 representantes de Tradime e 1 representante de Apetamcor] e, doutra banda, por 4 representantes da parte social (2 representantes da central sindical UGT e 2 representantes da central sindical CC.OO.).

A Comisión Paritaria será o órgano de interpretación, conciliación, arbitraje e vixilancia do cumprimento do presente Convenio.

De conformidade co indicado no parágrafo anterior, as funcións específicas da Comisión Paritaria serán as seguintes:

- Interpretación do Convenio.
- Conciliación facultativa.
- Arbitraje das cuestións ou problemas que lle sexan sometidas por ambas partes de común acordo en asuntos derivados do Convenio.
- Vixilancia do cumprimento do pactado.
- Cantas outras facultades ou competencias lle correspondan de conformidade coa lexislación vixente.

As consultas ou peticións dirixidas á Comisión Paritaria se canalizarán a través de calquera das organizacións integrantes da mesma, debendo poñerse de acordo as partes sobre o lugar, data e hora de celebración da reunión necesaria para atender a consulta ou petición e levantar acta do acordo ou desacordo no prazo máximo de 15 días naturais a contar dende a data da consulta ou petición, salvo que as persoas que formen parte da Comisión acordasen por unanimidade a necesidade de contar cun prazo maior de resolución.

No caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás distintas modalidades de resolución de conflitos establecidas no AGA (Acordo Interprofesional Galego sobre Procedementos Extraxudiciais para a Solución de Conflitos Colectivos de Traballo) nos termos contemplados no mesmo.

Nos supostos de inaplicación previstos no artigo 82.3 do Estatuto dos Traballadores, a Comisión Paritaria disporá dun prazo máximo de sete días para pronunciarse a contar dende que a discrepancia lle fora plantexada e, no caso de non acadarse acordo no seo da Comisión, as partes someteranse ás modalidades de resolución de conflitos do AGA nos termos referidos no parágrafo anterior.

ARTIGO 6º: VINCULACIÓN Á TOTALIDADE.- As condicións aquí pactadas forman un todo orgánico e indivisible e, aos efectos da súa aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

No caso de nulidade parcial por modificación de calquera das condicións, quedará na súa totalidade sen eficacia práctica, debendo negociarse todo o seu contido. Non obstante o anterior, en tanto en canto non se renegocie o contido do Convenio, se aplicará este provisionalmente, comprometéndose as partes asinantes a iniciar a renegociación do Convenio nun prazo máximo dun mes a contar dende a declaración de nulidade parcial.

ARTIGO 7º: LEXISLACIÓN SUPLETORIA.- En todo o non recollido no presente Convenio estarase ao que determine o Acordo Xeral para as Empresas de Transportes de Mercadorías por Estrada vixente en cada momento, o Estatuto dos Traballadores, a Lei de Igualdade, a normativa de prevención de riscos e demais lexislación vixente.

ARTIGO 8º: CONDICIÓ N MÁIS BENEFICIOSA.- Respectaranse as situacións persoais que en cómputo anual excedan destas normas. Toda vez que as melloras que se implantan en virtude deste convenio teñen carácter de mínimas estimadas no seu conxunto, subsistirán os pactos, cláusulas e situacións de feito implantadas polas empresas que signifiquen condicións máis beneficiosas para as persoas traballadoras.

CAPITULO II

XORNADA, VACACIÓ NS E DESCANSOS.-

ARTIGO 9º: XORNADA.- A xornada laboral será de 1.816 horas de traballo efectivo en cómputo anual, sendo de aplicación ao respecto o Real Decreto Legislativo 2/2015, do 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores.

En todo caso a xornada de traballo e o réxime de descanso das persoas traballadoras móbiles se axustarán ao disposto no Regulamento CE 561/2006 e no Real Decreto 1561/1995 , así como ao disposto no Capítulo V do II Acordo Xeral para as empresas de transporte de mercadorías por Estrada ou acordo que o substituí a. Conforme a dita normativa a xornada laboral será de 1.816 horas de traballo efectivo en cómputo anual con distribución irregular da xornada. As pausas na condución, as comidas en ruta e similares nas que o condutor non estea realizando ningún traballo se considerarán tempo de descanso.

ARTIGO 10º: VACACIÓ NS.- O persoal afectado polo presente Convenio Colectivo desfrutará de 30 días naturais de vacacións, dentro do ano natural, sen distinción de antigüidade ou categoría profesional, e de

acordo coa normativa laboral vixente. O desfrute do período de vacacións non poderá iniciarse en día correspondente a descanso semanal ou día festivo.

Para as persoas traballadoras que ingresen ou rematen o seu contrato no transcurso do ano, prorratearanse os días de vacacións en función do tempo de prestación de servizos.

As empresas e os representantes legais das persoas traballadoras, e en ausencia destes as propias persoas traballadoras, procurarán pactar un calendario de vacacións nos tres primeiros meses do ano. En todo caso as persoas traballadoras terán dereito a coñecer as datas das súas vacacións a lo menos con dous meses de antelación ao comezo do seu desfrute.

No caso de fraccionamento do desfrute de vacacións, a lo menos 15 días se desfrutarán preferentemente de xuño a setembro ambos incluídos e de xeito ininterrompido.

ARTIGO 11º: PERMISOS.- Sen prexuízo do dereito ao desfrute dos permisos retribuídos establecidos no Real Decreto Lexislativo 2/2015, de 23 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei do Estatuto dos Traballadores para os distintos supostos (matrimonio ou rexistro de parella de feito; accidente ou enfermidade grave de familiares ou conviventes; hospitalización ou intervención cirúrxica de familiares ou conviventes; falecemento de familiares; traslado de domicilio; etc.), as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio, avisando coa suficiente antelación e posterior xustificación, terán dereito aos seguintes permisos retribuídos adicionais ou ás seguintes melloras sobre os permisos estatutarios:

- a) 2 días de asuntos propios -retribuídos e non recuperables- dentro da xornada anual de 1816 horas. A partires do 1 de xaneiro de 2026 as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio terán dereito a desfrutar de 4 días de asuntos propios -retribuídos e non recuperables- dentro da xornada anual de 1816 horas con suxeición ao seguinte: requírese solicitude con preaviso de a lo menos sete días de antelación ao seu desfrute; salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos; sen prexuízo de que a persoa traballadora non terá que alegar razóns para solicitar os días de asuntos propios nin presentar xustificación ningunha, a empresa poderá denegar motivadamente o seu desfrute en datas concretas por razóns organizativas, tendo dereito a persoa traballadora, se é do seu interese, a sinalar data alternativa dentro dos quince días seguintes.
- b) 3 días por falecemento do cónxuxe, parella de feito debidamente inscrita no rexistro correspondente e fillos e fillas. Cando con tal motivo a persoa traballadora necesite facer un desprazamento ao efecto o prazo será de cinco días.
- c) No caso da licencia por hospitalización, a persoa traballadora poderá facer uso da licencia en calquera momento mentres dure a hospitalización, ben desfrutando os días de licencia de xeito continuado, ben desfrutando dos días de licencia de xeito partido. A alta hospitalaria unha vez iniciado o desfrute da licencia non suporá automaticamente a finalización da licencia salvo que se produza alta médica.
- d) Polo tempo necesario para concorrer a exames directamente relacionados co traballo desempeñado pola persoa traballadora na empresa, así como, a partires da publicación do presente Convenio no BOP, polo tempo necesario para concorrer a exames para a obtención de título académico ou profesional e para a renovación do carné de conducir.
- e) Polo tempo indispensable para acompañamento a consulta de facultativo da Seguridade Social de fillos/as menores de 16 anos que estean a cargo exclusivamente da persoa traballadora.
- f) Polo tempo indispensable para a realización de tramitacións persoais ante as Administracións Públicas que resulten imprescindibles para o desenvolvemento das funcións propias do posto de traballo. Exclúese esta licencia cando as empresas, por se mesmas ou a medio de asociacións nas que estean integradas, leven a cabo tales tramitacións no nome da persoa traballadora.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, as persoas traballadoras terán dereito, co fin de atender necesidades excepcionais consistentes en enfermidade grave do cónxuxe ou parella de feito debidamente inscrita no rexistro correspondente, pais ou fillos/as ou familiares ata segundo grado por consanguinidade ou afinidade que convivan coa persoa traballadora, a un permiso non retribuído de ata un mes de duración, non fraccionable e que, salvo pacto en contrario, non se poderá acumular a vacacións ou festivos. Dado o seu carácter excepcional, este permiso requirirá dun preaviso mínimo de 15 días, non poderá ser desfrutado pola mesma persoa traballadora en dúas anualidades consecutivas, e non poderá ser desfrutado simultaneamente por mais dunha persoa traballadora da empresa salvo aceptación expresa desta.

ARTIGO 12º: HORAS EXTRAORDINARIAS.- Tendo en conta a existencia dun grande número de persoas traballadoras en paro, tenderase á eliminación das horas extras durante a vixencia do presente Convenio. En calquera caso, as empresas terán que respectar escrupulosamente os topes legais existentes.

ARTIGO 13º: TRABALLO EN DÍAS FESTIVOS.- Cando excepcionalmente e por razóns técnicas ou organizativas non podan desfrutarse as festas laborables aprobadas para cada ano, a persoa traballadora, de mutuo acordo ca empresa, poderá optar entre desfrutar dun descanso compensatorio de día e medio por cada día festivo completo traballado dentro do mes seguinte á festa non desfrutada ou cobrar un plus de traballo en festivos cuxas contías serán as seguintes:

2026: 67,17 euros por cada festivo traballado, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026.

2027: 69,52 euros por cada festivo traballado, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2026, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027.

2028: 71,95 euros por cada festivo traballado, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2027, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028.

CAPITULO III

RETRIBUCIÓN

ARTIGO 14º: SALARIO DE CONVENIO

Incremento salarial:

Acórdase a actualización das táboas salariais do presente Convenio para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2023 ata o 31 de decembro de 2025 a razón dos seguintes incrementos anuais sobre as táboas salariais da anualidade 2022 publicadas no Boletín Oficial da Provincia de Lugo de data 13 de abril de 2022:

2023: 3,1%

2024: 2,8%

2025: 4%

Ditos incrementos non terán efectos retroactivos, servindo de base para aplicar o incremento pactado para o ano 2026.

Os salarios, para cada un dos postos de traballo, para o ano 2026 serán os recollidos na táboa salarial adxunta, resultado de aplicar incremento do 3% sobre a táboa salarial actualizada a 2025. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2026.

Os salarios, para cada un dos postos de traballo, para o ano 2027 serán os recollidos na táboa salarial adxunta, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre a táboa salarial do ano 2026. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2027.

Os salarios, para cada un dos postos de traballo, para o ano 2028 serán os recollidos na táboa salarial adxunta, resultado de aplicar incremento do 3,5% sobre a táboa salarial do ano 2027. Dito incremento terá efectos retroactivos dende o 1 de xaneiro de 2028.

Prima de convenio:

Con independencia e sen prexuízo do establecido no presente artigo, páctase unha prima de convenio de 400€ brutos que afectará a todo o persoal en plantilla con antigüidade mínima do 1 de xaneiro de 2025, que preste o seus servizos a tempo completo e que non percibise na anualidade 2025 un salario bruto superior, a lo menos, en 400€ en cómputo anual, ao salario fixado no Convenio para a anualidade 2022 tendo en conta os conceptos salariais do Convenio, o concepto de *conta convenio* ou calquera outro concepto salarial compensable e absorbible. Naqueles casos nos que a antigüidade ou xornada fosen inferiores ás mencionadas anteriormente, a persoa traballadora percibirá a parte proporcional da prima.

Esta prima de convenio ten carácter non consolidable, polo que non formará parte de futuros incrementos ou negociacións, aboándose nun so pago, xunto con resto de haberes da nómina, dentro dos tres meses seguintes á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

Cláusula de revisión:

Establécese, para o período que vai dende o 1 de xaneiro de 2026 ata o 31 de decembro de 2028, unha cláusula de revisión de xeito que, se a suma do IPC real estatal de cada unha destas anualidades supera a suma dos incrementos salariais porcentuais pactados no presente Convenio para as mesmas anualidades, farase unha revisión no exceso de dita cifra ata acadar un incremento máximo no período do 11% . Dita revisión non terá efectos retroactivos, servindo de base para aplicar el incremento que se pacte para a anualidade 2029.

ARTIGO 15º: ATRASOS DE CONVENIO.- Os atrasos que resulten da aplicación do presente Convenio faranse efectivos ás persoas traballadoras nun prazo máximo de tres meses a contar dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da provincia de Lugo.

ARTIGO 16º: PLUS DE CONVENIO.- Establécese para todo o persoal un plus de convenio, cotizable á Seguridade Social, cuxo importe será o seguinte:

2026: 151,84 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026.

2027: 157,15 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2026, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027.

2028: 162,65 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2027, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028.

ARTIGO 17º: ANTIGÜIDADE.- Para todo o persoal afectado polo presente Convenio establécense as percepcións que seguidamente se relacionan polo concepto de antigüidade con carácter de máximas:

- 2 anos, 9,02 euros mensuais
- 4 anos, 18,03 euros mensuais
- 9 anos, 36,06 euros mensuais
- 14 anos, 54,09 euros mensuais
- 19 anos, 72,12 euros mensuais
- 24 anos, 90,15 euros mensuais
- 29 anos, 108,18 euros mensuais

O disposto anteriormente enténdese sen prexuízo dos dereitos adquiridos respecto a cantidades xa consolidadas e que veñen percibindo actualmente as persoas traballadoras.

ARTIGO 18º: PAGAS EXTRA.- As pagas serán tres: Nadal, xullo e beneficios, pagadeira esta última no mes de marzo. O importe destas pagas será, cada unha delas, igual ao salario base de 30 días establecido no convenio máis antigüidade e o seu devengo será anual.

Aos efectos do devengo das pagas extra, establécense os seguintes períodos:

Paga extra de Xullo: dende o 1 de xullo ao 30 de xuño.

Paga extra de Nadal: dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

Paga extra de Beneficios: dende o 1 de xaneiro ao 31 de decembro.

ARTIGO 19º: COMPLEMENTO PERSOAL DE IDIOMAS.- Para todo aquel persoal incluído no ámbito deste Convenio que para o desempeño do seu traballo faga uso dalgún idioma estranxeiro de xeito habitual con provedores, clientes ou en calquera outra actividade requirida pola empresa e dispoña dun nivel de coñecemento do idioma axeitado para o correcto entendemento a nivel comercial, establécese un complemento persoal cuxo importe será o seguinte:

2026: 159,95 euros mensuais por cada idioma empregado, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026.

2027: 165,55 euros mensuais por cada idioma empregado, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2026, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027.

2028: 171,34 euros mensuais por cada idioma empregado, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2027, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028.

Déixase sen efecto a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo a previsión convencional que vinculaba a percepción do complemento de idiomas á superación de probas convocadas pola Comisión Paritaria, bastando para ter dereito á percepción do complemento o efectivo uso do idioma de xeito habitual no desempeño do traballo coa desenvolvemento necesaria e/ou o dispoñer o traballador de nivel intermedio (B2 ou equivalente) no manexo do idioma.

No caso de persoas traballadoras que non percibirán complemento de idiomas ao non ter superadas as probas de capacitación previstas anteriormente para ter dereito ao complemento pero que veñan percibindo unha maior retribución por mor do uso de idioma estranxeiro, as empresas poderán imputar o complemento de idiomas regulado neste artigo á maior retribución que se viñera cobrando, operando o mecanismo da compensación e absorción. Dita imputación haberá de facerse como máximo na segunda nómina que se abone dende a publicación do presente Convenio no BOP.

ARTIGO 20º: PLUS DE PERIGOSIDADE.- Para as persoas traballadoras ao servizo da empresa á entrada en vigor do Convenio de transporte de mercadorías por estrada do ano 1993 e que manipulen ou transporten habitualmente mercadorías explosivas, inflamables ou tóxicas, establécese un plus de perigosidade na contía de 240,40 euros.

Para as persoas traballadoras que se contratasen a partires da entrada en vigor dese Convenio e que realicen as tarefas indicadas no apartado anterior, establécese un plus de 240,40 euros no caso de que se contraten por tempo inferior a un ano. Se a contratación é por tempo superior a un ano ou indefinida, a contía do referido plus é de 145,77 euros.

ARTIGO 21º: PLUS DE TRABALLO EN PLATAFORMAS LOXÍSTICAS CON CÁMARAS DE FRÍO.- Tódalas persoas traballadoras que realicen o seu traballo de xeito habitual, continuo ou discontinuo, en plataformas loxísticas con cámaras de conxelación, soportando temperaturas da banda de conxelación -18°C ou inferiores, percibirán un plus de penosidade cuxo importe será o seguinte:

2026: 102,00 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026.

2027: 105,57 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2026, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027.

2028: 109,26 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2027, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028.

Entenderase devengado o plus de penosidade aínda cando a temperatura da banda de -18°C establecida para o almacenamento de produtos conxelados teña oscilacións producidas por manutención ou apertura de portas motivada pola entrada ou saída de mercadorías e cando, ademais, a persoa traballadora da plataforma loxística estibe ou cargue manualmente os produtos conxelados dende a cámara de conxelación ao vehículo.

Tódalas persoas traballadoras que realicen a seu traballo de xeito habitual, continuo ou discontinuo, en plataformas loxísticas con cámaras de conxelación en circunstancias de traballo en plataforma a temperatura de 0°C a 14°C percibirán un plus de refrixerado cuxo importe será o seguinte:

2026: 34,00 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026.

2027: 35,19 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2026, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027.

2028: 36,42 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2027, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028.

En todo caso non haberá lugar ao percibo ou cobro simultáneo dos dous pluses previstos no presente artigo, isto é, se devengará un ou o outro, dependendo do posto de traballo e a exposición habitual ás circunstancias de traballo que determinan o cobro dun o de outro plus, pero non os dous simultaneamente.

Pola súa natureza, os pluses previstos no presente artigo deixarán de aboarse en tódolos casos cando desaparezan as circunstancias causantes e se dote ás persoas traballadoras das medidas de protección individual ou colectivas que eviten o risco, ou cando deixe de traballarse nesas condicións. Entenderase como medidas que eviten o risco as que supoñan que a persoa traballadora non sufra as baixas temperaturas da cámara, como é o caso de cabinas climatizadas en carretillas, sen que a mera entrega de roupa de abrigo poida ser considerada como medida de protección suficiente.

As contías previstas no presente artigo poderán ser obxecto de compensación e absorción con outros conceptos que viñera cobrando a persoa traballadora en función da penosidade do traballo polas baixas temperaturas das cámaras e que estean reflexados na nómina do traballador/a como plus de frío ou calquera outro de similar natureza.

En canto ao tempo de permanencia nas cámaras de conxelación, será de aplicación en todo caso o establecido no Real Decreto 1561/1995, de 21 de setembro.

ARTIGO 22º: PLUS DE QUEBRANTO DE MOEDA

Aquelas persoas traballadoras que fagan cobros ou recadación por conta da empresa, responsabilizándose do resultado de tales operacións, percibirán un plus de quebranto de moeda cuxo importe será o seguinte:

2026: 29,86 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026.

2027: 30,91 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2026, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027.

2028: 31,99 euros mensuais, resultado de aplicar, sobre a contía vixente en 2027, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028.

ARTIGO 23º: PLUS DE NOCTURNIDADE

A partires do mes seguinte á publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da provincia de Lugo as persoas traballadoras consideradas nocturnas segundo o previsto no presente artigo terán dereito a un complemento persoal de nocturnidade consistente no 10% de recargo sobre a hora ordinaria.

Aos efectos do presente artigo se considerará persoa traballadora nocturna a aquela que realice habitualmente en período nocturno unha parte da súa xornada diaria non inferior a tres horas, así como aquela que realice dentro do período nocturno unha parte non inferior a un tercio da súa xornada de traballo anual. A estes efectos considérase período nocturno o que vai dende as 10 da noite ata as seis da mañá.

As empresas que xa viñeran aboando ás persoas traballadoras nocturnas un salario superior ao previsto no convenio poderán compensar e absorber o novo complemento de nocturnidade coas melloras salariais que viñan aplicando, debendo proceder a tal compensación/absorción nun prazo máximo de tres meses a contar dende a publicación do convenio.

En todo o demais, será de aplicación o disposto no artigo 36.2.1 do II Acordo Xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada, deixándose a fixación de calquera outro complemento que puidera aplicarse ao ámbito da negociación de cada empresa.

ARTIGO 24º: AXUDAS DE CUSTO.- A contía das axudas de custo queda establecida a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo nas cantidades que seguidamente se relacionan, resultado de aplicar, sobre as contías vixentes en 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para as anualidades 2023, 2024, 2025 e 2026:

- Destacamento, 52,00 euros
- España e Portugal, 61,00 euros
- Resto de Europa, 75,00 euros

No ano 2027 o importe das axudas de custo será o seguinte, resultado de aplicar, sobre os importes previstos no parágrafo anterior, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2027:

- Destacamento, 53,82 euros
- España e Portugal, 63,14 euros
- Resto de Europa, 77,63 euros

No ano 2028 o importe das axudas de custo será o seguinte, resultado de aplicar, sobre os importes previstos no parágrafo anterior, o incremento pactado no presente Convenio para a anualidade 2028:

- Destacamento, 55,70 euros
- España e Portugal, 65,35 euros
- Resto de Europa, 80,35 euros

A dieta de destacamento entrará en vigor cando a persoa traballadora leve, como mínimo, 15 días de permanencia na mesma praza.

As persoas traballadoras sen dereito ao cobro de axuda de custo completa que teñan que xantar fora do seu domicilio como consecuencia do desenvolvemento do traballo ou que saian da praza do seu centro de traballo ou domicilio antes das 12.00 horas o cheguen a dita praza despois das 15.00 horas terán dereito ó cobro de axuda de custo polo xantar no importe, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, de 13,25 euros -resultado de aplicar, sobre a contía vixente no 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para 2023, 2024, 2025 e 2026-. Dito importe será de 13,71 euros para 2027 -resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade 2707- e de 14,19 euros para 2028 -resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade 2028-.

As persoas traballadoras sen dereito ó cobro de axuda de custo completa que teñan que cear fora do seu domicilio como consecuencia do desenvolvemento do traballo ou que saian da praza do seu centro de traballo ou domicilio antes das 20.00 horas ou cheguen a dita praza despois das 22:00 horas terán dereito ó cobro de axuda de custo pola cea no importe, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, de 13,25 euros - resultado de aplicar, sobre a contía vixente no 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para 2023, 2024, 2025 e 2026-. Dito importe será de 13,71 euros para 2027 -resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade 2707- e de 14,19 euros para 2028 -resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade 2028-.

As persoas traballadoras sen dereito ó cobro de axuda de custo completa que teñan que almorzar fora do seu domicilio como consecuencia do desenvolvemento do traballo ou que saian da praza do seu centro de traballo ou domicilio antes das 7:00 horas terán dereito ó cobro de axuda de custo por almorzo no importe, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, de 4,42 euros -resultado de aplicar, sobre a contía vixente no 2022, os incrementos pactados no presente Convenio para 2023, 2024, 2025 e 2026-. Dito importe será de 4,57 euros para 2027 -resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade 2707- e de 4,73 euros para 2028 -resultado de aplicar o incremento pactado para esta anualidade 2028-.

ARTIGO 25º: PAGO DE SALARIOS

As empresas veñen obrigadas a aboar os salarios devengados en cada mensuralidade, formalizando a correspondente transferencia bancaria ou similar, dentro dos tres primeiros días hábiles do mes seguinte sempre que dito prazo non supere os catro primeiros días naturais do mes. No caso das percepcións extrasalariais, o seu abono terá lugar con carácter xeral xunto cos salarios, salvo que veña aplicando outro devengo distinto ao mes natural con relación a estes importes.

ARTIGO 26º: CLÁUSULA DE INAPLICACIÓN SALARIAL.- Para a regulación do descolgue salarial estarase ao disposto no Estatuto dos Traballadores. Se durante a vixencia do convenio prodúcese algunha modificación nesta norma, o descolgue salarial axustarase ao preceptuado legalmente.

CAPÍTULO IV

ACCIÓN SOCIAL

ARTIGO 27º: INCAPACIDADE TEMPORAL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABALLO E INCAPACIDADE TEMPORAL CON HOSPITALIZACION.- As empresa, no caso de Incapacidade Temporal, completarán a prestación económica da Seguridade Social ata o 100% do salario regulador da prestación de I.T. nos seguintes supostos:

1. Incapacidade Temporal derivada de accidente de traballo: mentras dure a situación de I.T.
2. Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral que motive hospitalización: polo período de duración da hospitalización.

3. Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral tras intervención quirúrxica ou postoperatorio: por un período máximo de 15 días a contar dende a intervención.
4. Incapacidade Temporal derivada de enfermidade común ou accidente non laboral: a partires do día 20 da baixa e durante un período máximo de 3 meses. O complemento, neste caso, só podrá percibirse unha vez ó ano.

Nos supostos nos que teña lugar nun único proceso de Incapacidade Temporal o complemento tras intervención quirúrxica ou postoperatorio do número 3 do presente artigo e o complemento por I.T. derivada de enfermidade común ou accidente non laboral a partires do día 20 da baixa do número 4 do presente artigo que se percibe unha vez ao ano, de xeito que entre unha e outra medien días sen complemento, operará o complemento nos días intermedios.

Aos efectos do previsto neste artigo, enténdese por salario regulador da prestación de IT a totalidade das retribucións correspondentes ao mes anterior á baixa cotizables á Seguridade Social, incluídas as pagas extraordinarias. Con relación ás pagas extraordinarias, no caso abono prorrateado das mesmas mes a mes o complemento mensual de IT haberá de incluír en todo caso o prorrateo das pagas extras; no caso de abono das pagas extras de xeito non prorrateado, o complemento de IT sobre as pagas extras poderá facerse no momento de devengo das pagas extraordinarias ou no complemento mensual.

ARTIGO 28º: SEGURO DE INVALIDEZ OU MORTE.- As empresas comprendidas no ámbito de aplicación deste Convenio contratarán unha póliza de seguros con primas íntegras ó seu cargo, para tódalas persoas traballadoras, que cubrirán os riscos de morte e invalidez permanente (graos de total, absoluta e grande invalidez) derivados de accidente de traballo, incluído "in itinere".

As contías ou cobertura de dita póliza será de 39.000 euros tanto no caso de falecemento como no caso de invalidez permanente da persoa traballadora.

Dita cobertura pasará a ser de 45.000 euros, tanto no caso de falecemento como no caso de invalidez permanente, a partires do día 1 do mes seguinte a que se cumpran dous meses dende a publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo.

No caso de falecemento da persoa traballadora, cobrará o seguro a persoa que designe a persoa traballadora no seu testamento ou, de non existir este, os seus herdeiros legais.

Queda en todo caso excluída a aplicación do disposto nos parágrafos anteriores para os supostos riscos consecuencia da comisión de delitos dolosos, riscos provocados intencionadamente polo/a asegurado ou beneficiario/a da póliza e riscos consecuencia de accidentes sufridos polo/a asegurado/a que se encontre en estado de embriaguez ou baixo os efectos de drogas tóxicas, estupefacientes ou psicotrópicos.

ARTIGO 29º: PREMIO DE CONSTANCIA.- As persoas traballadoras que, con 10 anos como mínimo de antigüidade na empresa, decidan voluntariamente xubilarse anticipadamente e sempre e cando exista acordo previo entre a persoa traballadora e a empresa, terán dereito ó disfrute de vacacións retribuídas na duración que seguidamente se relaciona:

- Aos 60 anos de idade, 10 mensualidades
- Aos 61 anos de idade, 9 mensualidades
- Aos 62 anos de idade, 7 mensualidades
- Aos 63 anos de idade, 6 mensualidades
- Aos 64 anos de idade, 4 mensualidades

A solicitude de xubilación anticipada deberá efectualala a persoa traballadora ca suficiente antelación.

Ao cumprir os 65 anos de idade, a xubilación será obrigatoria para a persoa traballadora, sempre e cando reúna o período de carencia necesario para acceder á correspondente prestación.

ARTIGO 30º: XUBILACIÓN PARCIAL

As empresas e as persoas traballadoras suxeitas ao presente Convenio poderán formalizar, previa a existencia de común acordo, xubilacións parciais conforme ao disposto no artigo 215.2 da Lei de Seguridade Social e do Artigo 12.6º do Estatuto dos Traballadores, debendo as empresas substituír a xornada reducida simultaneamente á xubilación parcial, por outras persoas traballadoras contratadas nas condicións previstas na normativa de aplicación.

CAPITULO V

CONTRATACIÓN

ARTIGO 31º: COMPROMISO DE EMPREGO ESTABLE.- Co fin de acadar unha maior estabilidade no emprego, as partes asinantes acordan fomentar a contratación indefinida, establecendo un cadro de persoal fixo mínimo nas empresas de máis de tres persoas traballadoras do 45% do cadro de persoal total.

Aos efectos do cálculo do cadro de persoal fixo das empresas, tomarase en conta a media dos últimos 24 meses.

Exceptúanse do previsto neste artigo as empresas de nova creación e as empresas que, durante a vixencia do Convenio, incrementen o seu cadro de persoal total de xeito significativo, entendéndose que ten lugar incremento significativo cando incrementen o número de persoas traballadoras da empresa a lo menos nun 30%.

As empresas ás que se fai referencia no parágrafo anterior, disporán dun período de carencia de dous anos para o cumprimento do cadro de persoal fixo mínimo de xeito que, ao cumprirse tres anos, ben dende a creación da empresa, ben dende o incremento significativo do emprego, ditas empresas haberán de cumprir o establecido no presente artigo tomándose como referencia a media do cadro de persoal fixo dos últimos 12 meses.

ARTIGO 32º: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

A contratación das persoas traballadoras se axustará ás normas legais vixentes en cada momento, debendo constar por escrito os contratos de traballo sempre que así o exixa unha disposición legal e, en todo caso, os contratos temporais ou de duración determinada, os contratos fixos-descontinuos e os contratos a tempo parcial, sexan de duración indefinida ou temporal. Do mesmo xeito, formalizaranse por escrito as comunicacións de prolongación ou ampliación dos contratos de traballo de duración determinada e os pactos de horas complementarias.

Farase constar no contrato de traballo o contido xeral das condicións que se pacten. En todo caso considerarase contido mínimo do contrato de traballo formalizado por escrito o seguinte: a identificación das partes contratantes, duración do contrato, xornada de traballo, duración das vacacións, centro de traballo, grupo, nivel ou categoría profesional da persoa traballadora, retribución pactada e a expresión do convenio colectivo aplicable.

Contrato formativo para a obtención da práctica profesional.- Este contrato formativo poderá celebrarse con persoas traballadoras en posesión dun título universitario o dun título de grado medio ou superior, especialista, máster profesional ou certificado do sistema de formación profesional segundo Lei Orgánica 5/2022 ou título equivalente de ensinanzas artísticas ou deportivas do sistema educativo, que habiliten ou capaciten para o exercicio da actividade laboral.

Dito contrato non poderá ter unha duración inferior a seis meses nin exceder dun ano.

Contrato formativo da formación en alternancia.- Este contrato formativo poderá celebrarse con persoas traballadoras que carezan da cualificación profesional recoñecida polas titulacións ou certificados requiridos para o contrato para a obtención da práctica profesional e terá por obxecto compatibilizar a actividade laboral retribuída cos correspondentes procesos formativos.

Dito contrato non poderá ter unha duración inferior a tres meses nin exceder de dous anos e o tempo de traballo efectivo compatible co tempo adicado a actividades formativas non poderá ser superior ao 65%, durante o primeiro ano, e ao 85%, durante o segundo ano, da xornada máxima prevista neste Convenio.

Contrato de relevo.- O contrato de traballo de relevo, que poderá celebrarse con persoas traballadoras desempregadas o que tiveran concertado ca empresa un contrato de duración determinada, se concertará para substituír a xornada de traballo deixada vacante pola persoa traballadora que se xubila parcialmente.

A duración do contrato, no caso de xubilación parcial da idade ordinaria de xubilación, terá que ser indefinida ou como mínimo polo tempo que falte á persoa traballadora substituída para alcanzar a idade ordinaria de xubilación. No caso de xubilación parcial despois de cumprir a idade ordinaria de xubilación, a duración do contrato terá que ser indefinida ou anual.

Contrato de duración determinada regulado no artigo 15.2 do Real Decreto Lexislativo 2/2015, polo que se aproba o Texto Refundido do Estatuto dos Traballadores.- Estes contratos poderán celebrarse cunha duración máxima de doce meses.

CAPITULO VI

DEREITOS SINDICAIS

ARTIGO 33º: DEREITOS SINDICAIS.- As empresas poderán deducir, a través das nóminas, as cotas correspondentes ós/ás afiliados/as ás centrais sindicais que corresponda. As persoas interesadas deberán solicitalo por escrito á dirección da empresa. Os importes retidos serán entregados á persoa ou entidade que designe a central sindical correspondente.

ARTIGO 34º: GARANTÍAS SINDICAIS

Membros de Comités de Empresa ou Delegados de Persoal

Ningún membro do Comité de Empresa ou Delegado/a de Persoal poderá ser despedido/a ou sancionado/a durante o exercicio das súas funcións nin dentro do ano seguinte, no seu caso, do remate do seu mandato, salvo que esta se produza por revogación ou dimisión, e sempre que o despedimento ou sanción se basee na actuación da persoa traballadora no exercicio legal da súa representación.

Se o despedimento ou calquera outra sanción por supostas faltas graves ou moi graves obedeceran a outra causa, deberá tramitarse expediente contradictorio no que serán oídos, aparte do interesado/a, o Comité de Empresa ou Delegado Sindical, no suposto de que estea recoñecido/a como tal na empresa.

Os membros de Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal non poderán ser discriminados/as na súa promoción económica ou profesional por causa ou razón do desempeño da súa representación.

Os/as representantes legais das persoas traballadoras poderán exercer a liberdade de expresión no interior da empresa nas materias propias da súa representación, podendo publicar ou distribuír, sen perturbar o normal desenvolvemento do proceso produtivo, aquelas publicacións de interese laboral ou social, comunicando todo iso previamente á empresa, exercendo tales tarefas de acordo coa normativa legal vixente ó efecto.

Os membros de Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal disporán do crédito de horas mensuais retribuídas que a lei determine.

Sen rebasar o máximo legal, poderán ser consumidas horas retribuídas de que dispoñen os membros de Comités de Empresa ou Delegados/as de Persoal, co fin de preve-la asistencia a cursos de formación organizados polos sindicatos.

Delegados/as de Prevención

Os Delegados/as de Prevención, en tanto que representantes legais das persoas traballadoras con funcións específicas en materia de prevención de riscos no traballo, haberán de ser provistos/as pola empresa da formación que precisen para realizar a súas funcións, tendo a consideración de tempo efectivo de traballo, sen imputación ó crédito horario que lles corresponda en tanto que representantes das persoas traballadoras, o tempo adicado a esta formación.

Igualmente terá a consideración de tempo efectivo de traballo, sen imputación ó citado crédito horario, o adicado a acompañamento de técnicos na avaliación de carácter preventivo; o acompañamento a inspectores/as de traballo nas visitas de verificación en materia de prevención; o tempo no que o/a empresario/a informe ó/á Delegado/a dos danos producidos na saúde das persoas traballadoras; as reunións do comité de seguridade e saúde; e as reunións convocadas polo/a empresario/a en materia de prevención de riscos laborais.

ARTIGO 35º: TABOEIRO DE ANUNCIOS.- Tódalas empresas afectadas por este Convenio facilitarán ás persoas traballadoras un taboleiro de anuncios. A utilización do mesmo estará circunscrita a temas de carácter laboral ou sindical, entendidos amplamente. O taboleiro de anuncios poderá ser empregado tamén polas empresas para a inclusión de calquera anuncio ou comunicación que consideren de interese.

CAPÍTULO VII

DISPOSICIÓN VARIAS

ARTIGO 36º: IGUALDADE E CONCILIACIÓN DA VIDA FAMILIAR E LABORAL

As partes asinantes do presente convenio son conscientes da necesidade de continuar a traballar na igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral sectorial do transporte de mercadorías por estrada e entenden que a negociación colectiva é unha ferramenta óptima para loitar contra a discriminación e transversalizar o principio de igualdade ao abordar todos os ámbitos das condicións de traballo: acceso ao emprego, retribución, formación, mobilidade, seguridade e saúde laboral, tempo de traballo, etc.

Nesta liña, as partes asinantes do presente convenio fan súas as regulacións contidas no Capítulo IX (artigos 50 a 53) do II Acordo Xeral de Empresas de Transporte de Mercadorías por Estrada coas que se contribúe a facer efectivo o dereito de igualdade de trato e de oportunidades entre mulleres e homes no ámbito laboral sectorial do transporte de mercadorías por estrada, en particular ao través da eliminación da discriminación da muller, sexa cal sexa a súa circunstancia ou condición, e que pasan a ser parte integrante do presente convenio provincial.

Entre as medidas a promover para evitar o acoso sexual e por razón de sexo, as empresas haberán de aprobar, previa negociación coa representación unitaria das persoas traballadoras na empresa se é o caso, un protocolo de actuación que recolla o compromiso da empresa de previr e non tolerar o acoso sexual e por razón de sexo así como as políticas e procedementos de actuación ante incidentes de acoso sexual e por razón de sexo que cumprirá co prevenido nos artigos 46 e 48 da Lei Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para a igualdade efectiva de mulleres e homes; o artigo 12 da Lei Orgánica 10/2022, de 6 de setembro, de garantía integral da liberdade sexual; e o Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro y se modifica o Real Decreto 713/2010, de 28 de maio, sobre rexistro e depósito de convenios e acordos colectivos de traballo; así como co artigo 14 da Lei 31/1995, de 8 de novembro, de prevención de riscos laborais.

No caso de empresas con 50 ou máis persoas traballadoras, as medidas de igualdade deberán dirixirse á elaboración e aplicación dun plan de igualdade co alcance e contido establecido no Real Decreto 901/2020, de 13 de outubro, polo que se regulan os plans de igualdade e o seu rexistro.

Con independencia e sen prexuízo do anterior, e de conformidade co establecido no artigo 2.1 do Real Decreto 1026/2024, acórdanse unha serie de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI no ámbito de aplicación do presente Convenio que serán de obrigado cumprimento para as empresas de máis de 50 persoas traballadoras, medidas que se recollen na Disposición Adicional Segunda do presente Convenio.

Suspensión por nacemento, adopción, garda con fins de adopción e de acollemento

O nacemento, que comprende o parte e o coidado de menor, suspenderá o contrato de traballo tanto da nai biolóxica como do proxenitor distinto desta durante 19 semanas -no seu caso, coas ampliacións a que haxa lugar- nos termos e coa distribución establecidos no artigo 48.4 do Estatuto dos Traballadores.

A adopción, garda con fins de adopción e de acollemento suspenderá o contrato de traballo para cada adoptante, gardador ou acolledor durante 19 semanas -no seu caso, coas ampliacións a que haxa lugar- nos termos e coa distribución establecidos no artigo 48.5 do Estatuto dos Traballadores.

Ditas suspensións, unha vez transcorridas as semanas de desfrute obrigatorio, poderán desfrutarte en réxime de xornada parcial previo acordo entre a empresa e a persoa traballadora.

Lactación

Nos supostos de nacemento, adopción e garda con fins de adopción ou acollemento, as persoas traballadoras terán dereito a unha hora de ausencia do traballo, que poderán dividir en dúas fraccións, para o coidado do/da lactante ata que cumpra nove meses. O persoal poderá substituír este dereito, pola súa vontade, por unha redución da xornada en media hora coa mesma finalidade ou acumulalo en 12 xornadas completas de traballo á finalización da suspensión do contrato por nacemento de fillo/a, adopción ou garda con fins de adopción ou acollemento.

Excedencia por coidado de menores e parentes

As persoas traballadoras terán dereito a desfrutar, nos termos previstos no artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores, de excedencia para o coidado de fillos/as, tanto o sexan por natureza como adoptivos/as ou nos supostos de garda con fins de adopción ou acollemento, excedencia cuxa duración máxima será de 3 anos a contar dende a data de nacemento do/a fillo/a ou, no seu caso, da resolución administrativa ou xudicial.

As persoas traballadoras terán igualmente dereito a desfrutar, nos termos previstos no artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores, de excedencia, cuxa duración máxima será de 2 anos, para atender ao coidado do cónxuxe ou parella de feito, ou dun familiar ata o segundo grado de consanguinidade e por afinidade, incluído o familiar consanguíneo da parella de feito, que, por razóns de idade, accidente, enfermidade ou discapacidade non poda valerse por si mesmo/a sempre que non desempeñe actividade retribuída.

En tales supostos a persoa traballadora terá dereito, durante o primeiro ano de excedencia, á reserva do seu posto de traballo e, durante o resto da excedencia, dereito á reserva dun posto de traballo do mesmo grupo profesional ou categoría equivalente, sendo todo o período de excedencia computable ós efectos de antigüidade.

As excedencias contempladas no presente apartado poderán desfrutarse de xeito fraccionado e constitúen un dereito individual das persoas traballadoras, homes e mulleres. Non obstante, se dous o máis persoas traballadoras da mesma empresa xerasen este dereito polo mesmo suxeito causante, a empresa poderá limitar o seu exercicio simultáneo por razóns xustificadas de funcionamento da empresa debidamente motivadas e co cumprimento dos requisitos establecidos no artigo 46.3 do Estatuto dos Traballadores.

ARTIGO 37º: CARNÉ DE CONDUCIR.- Os condutores/as e quen, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por orde e conta da mesma, se lles retire o seu permiso de condución por tempo non superior a 6 meses, serán acoplados/as este tempo a outro traballo, aínda que sexa de categoría profesional inferior, nalgún dos servizos de que dispoña a empresa, e seguirá percibindo o salario correspondente á súa categoría.

Os condutores/as cunha antigüidade mínima de a lo menos un ano na empresa a quen, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa, por orde e conta da mesma, se lles reitere o seu permiso de condución por tempo superior a 6 meses, serán acoplados/as este tempo a outro traballo sempre que exista vacante na empresa que permita tal cambio e sempre que a persoa traballadora sancionada conte ca necesaria aptitude para o desempeño no posto de traballo vacante. En tal caso, a persoa traballadora percibirá o salario correspondente á categoría na que pase a prestar servizos.

No suposto do parágrafo anterior, de non existir vacante na empresa ou de non concorrer a necesaria aptitude por parte da persoa traballadora, esta poderá solicitar excedencia especial con reserva do seu posto de traballo. Durante o tempo de excedencia a persoa traballadora queda eximida da súa obriga de traballar e a empresa da súa obriga de aboar salarios e cotizar á Seguridade Social, se ben o tempo de excedencia computará na súa totalidade ós efectos de cómputo da antigüidade.

Queda en todo caso excluída a aplicación do disposto nos parágrafos anteriores para os seguintes supostos:

1. Privación debida á comisión de delitos dolosos.
2. Privación debida á inxesta de bebidas alcohólicas ou estupefacientes.
3. Reincidencia, entendendo por tal que a persoa traballadora xa desfrutara con anterioridade dos beneficios previstos neste artigo (ben posto de traballo alternativo ben excedencia) nos últimos 24 meses.

Naqueles supostos nos que, operando os beneficios previstos neste artigo, a persoa traballadora teña pendente o disfrute de vacacións, as mesas se desfrutarán necesariamente durante o tempo de privación do permiso de condución.

As empresas virán obrigadas a aboar o 50% do precio dos cursos de reciclaxe/reobtención do permiso de conducir ós condutores/as que, como consecuencia de conducir un vehículo da empresa por orde e conta da mesma, se vexan privados de tal permiso. Enténdese que a privación é a estes efectos consecuencia da condución dun vehículo da empresa cando a lo menos un 80% da perda de punto proveña de tal condución.

Queda en todo caso excluída a aplicación do disposto no parágrafo anterior para os supostos de privación debida á comisión de delitos dolosos, á inxesta de bebidas alcohólicas ou estupefacientes ou no caso de reincidencia, entendendo por tal que a persoa traballadora xa desfrutara con anterioridade dos beneficios previstos no parágrafo anterior deste artigo nos últimos 24 meses.

ARTIGO 38º: MULTAS E SANCIÓN.- Os condutores/as estarán obrigados a entregar á empresa o boletín de denuncia que, no seu caso, se expedira, con carácter xeral cando dean conta do viaxe ou servizo e sempre co tempo necesario para que a empresa poida facer uso do dereito a recorrer a sanción.

Aos efectos de deixar constancia do cumprimento desta obriga, a empresa lle entregará á persoa traballadora xustificante da entrega do boletín.

ARTIGO 39º: FORMACIÓN PROFESIONAL

Comisión Paritaria Provincial

As partes signatarias acordan constituír unha Comisión Paritaria Provincial Sectorial de Formación Profesional, integrada por dous representantes das centrais sindicais asinantes (1 de UGT e 1 de CC.OO) e un número igual de representantes das Asociacións así mesmo asinantes (1 de Tradime e 1 de Apetamcor).

Serán funcións desta Comisión:

- Requirir das Administracións autonómicas competentes o recoñecemento desta Comisión como interlocutor social sectorial, que reciba a información existente sobre programas e cursos de formación profesional con financiamento oficial que afecten ó sector de Transportes, co fin de colaborar tanto nos que estean en marcha , como nos que poidan programar en diante.
- Elaborar estudos sobre necesidades e requirimentos de formación profesional no sector para chegar a definir a organización e programación da mesma, tanto ocupacional como regulamentada (observatorio ocupacional).
- Elaborar planos formativos necesarios para conseguir a homologación das cualificacións profesionais das persoas traballadoras técnicas, administrativas e manuais, cos seus equivalentes na Comunidade Económica Europea, con vistas á entrada en vigor do Mercado Único.
- Cantas outras funcións a Comisión se atribúa, orientadas ó desenvolvemento e mellora da Formación Profesional no sector na provincia de Lugo.

Formación continua obrigatoria

A asistencia a cursos de formación continua obrigatoria no ámbito do transporte de mercadorías por estrada, dirixidos a manter actualizados o coñecementos inicialmente exixidos, computará como tempo de traballo efectivo.

Aos efectos anteriores, enténdese por cursos obrigatorios os impostos pola autoridade competente sen cuxa superación non cabe desenvolver o traballo para o que a persoa traballadora fora contratada e para o que inicialmente estaba cualificada.

Ao respecto terase en conta o previsto no artigo 64 do Acordo Xeral de Empresas de Transporte de Mercadorías por Estrada, relativo a formación de reciclaxe dos/das condutores/as ou regulación que o substitúa, que establece que o custo dos cursos de formación dirixidos á renovación do Certificado de Aptitude Profesional (CAP) e do carné de mercadorías perigosas (ADR) será a cargo da empresa.

Promoción profesional

As persoas traballadoras terán dereito a desfrutar dos permisos non retribuídos necesarios para concorrer a exames para a obtención de títulos académicos ou profesionais.

ARTIGO 40º: ROUPA DE TRABALLO.- Tódalas persoas traballadoras terán dereito a que as empresas lles provean da roupa de traballo e calzado de seguridade que resulte necesario en función do traballo a desenvolver e tendo en conta as cuestións de xénero ao efecto.

ARTIGO 41º.- SAÚDE LABORAL.- A Lei 31/1995, de 10 de novembro, establece e regula as normas que teñen que rexer nas empresas en materia de saúde laboral e seguridade no traballo, así como os dereitos e deberes dos empresarios/as e das persoas traballadoras e as competencias que, nesta materia, teñen os delegados/as de prevención e comités de seguridade e saúde.

Conforme a tal normativa, as persoas traballadoras teñen dereito a unha protección eficaz en materia de seguridade e saúde laboral, que supón a existencia dun correlativo deber da empresa de protección das

persoas traballadoras fronte aos riscos laborais que se reflexa nunha acción preventiva planificada a partires da preceptiva avaliación de riscos que terá que realizarse tendo en conta a natureza da actividade, os posibles riscos especiais da mesma e outras especializadas do transporte tal é a consideración da cabina do vehículo como lugar de traballo no caso dos traballadores/as móbiles.

Nos termos establecidos na normativa vixente, as empresas garantirán ás persoas traballadoras ao seu servizo a vixilancia periódica do seu estado de saúde en función dos riscos inherentes ao traballo, vixilancia que so poderá levarse a cabo cando a persoa traballadora preste o seu consentimento, coas excepcións que, no seu caso, acorde a Comisión Paritaria do Acordo Xeral para as empresas de transporte de mercadorías por estrada.

As persoas traballadoras e a representación do persoal deben contribuír á integración da prevención de riscos na súa empresa e colaborar na adopción e cumprimento das medidas preventivas a través dos dereitos de participación que lles recoñece a normativa vixente, participación que inclúe a consulta acerca da implantación e aplicación do plan de prevención de riscos laborais da empresa, a avaliación dos riscos e planificación e organización preventiva no seu caso, así como o acceso á documentación correspondente.

Protección da muller embarazada

A avaliación de riscos terá que comprender a natureza, grado e duración da exposición das traballadoras en situación de embarazo ou parto recente a axentes, procedementos ou condicións de traballo que poidan incidir negativamente na saúde das traballadoras ou do feto. Se os resultados da avaliación revelaran un risco para a seguridade da saúde ou unha posible repercusión sobre o embarazo das traballadoras ou a lactación, a empresa adoptará as medidas necesarias para evitar o risco a medio dunha adaptación das condicións de traballo da traballadora afectada. Se isto non fose suficiente, o/a empresario/a, previa consulta coa representación legal do persoal, ofertará á traballadora un posto de traballo ou unha función diferente acorde co seu estado.

Capacidade diminuída

Aquelas persoas traballadoras ás que lles sexa recoñecida unha incapacidade permanente total terán preferencia para ocupar vacantes que se produzan na empresa en postos acordos a súa capacidade, sempre que contén coa aptitude ou idoneidade necesarias para o novo posto. Exclúense deste suposto as vacantes que teñan lugar en postos de traballo que impliquen unha relación de especial confianza co/coa empresario/a, tal é o caso de xefaturas, encargado/a, xerente, etc.

En tales casos a persoa traballadora pasará a ocupar a categoría profesional que corresponda ás novas funcións e tarefas a realizar, percibindo a retribución correspondente a dita categoría.

Comisión de Saúde Laboral

Créase no ámbito do presente Convenio a Comisión Provincial Sectorial de Saúde Laboral de Transporte de Mercadorías por Estrada, que terá carácter técnico-consultivo e que, no caso de decisión unánime dos seus membros, poderá chegar a acordos en materia de saúde laboral e prevención de riscos.

A Comisión á que se refire o presente Artigo terá carácter paritario e estará composta por tres membros da parte patronal e tres membros da central sindical CC.OO.

A Comisión reunirse cando o solicite calquera das entidades asinantes e, con carácter fixo, unha vez ó ano.

Ás reunións da Comisión poderán asistir, con voz pero sen voto, asesores das entidades asinantes.

ARTIGO 42º.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL.- O persoal que preste os seus servizos nas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio se clasificarán conforme aos grupos profesionais regulados nos artigos 13 e seguintes do Acordo Xeral de Empresas de Transporte de Mercadorías por Estrada [BOE de 29 de marzo de 2012].

De conformidade con dito texto, o persoal que preste servizos nas empresas incluídas no ámbito de aplicación do presente Convenio se clasificarán nos seguintes Grupos Profesionais:

Grupo I.- Persoal Superior e Técnico

Se entende por tal o que, con propia iniciativa e dentro das normas ditadas pola Dirección o por os/as seus/súas superiores xerárquicos/as, exerce funcións de carácter técnico e/ou de mando e organización. Non se inclúe a quen, polas características dos seus contratos e/ou o desempeño do seu cometido, corresponda a cualificación de “persoal de alta dirección”.

Grupo II.- Persoal Administrativo

Se entende por tal o que, nas distintas dependencias ou servizos da empresa, realizan funcións de carácter administrativo, burocráticas e/ou de contabilidade, incluídas as persoas traballadoras con medios informáticos ou ofimáticos e os de facturación; están así mesmo comprendidas as funcións de mantemento, control e atención de carácter xeral non incluídas noutro grupo profesional.

Grupo III.- Persoal de movemento

Se entende por tal o que se adica ao movemento, clasificación e arrastre de mercadorías nas instalacións da empresa ou for a delas, incluído o mantemento de vehículos.

Grupo IV.- Persoal de Servizos Auxiliares

Se entende por tal o que se adica a actividades auxiliares da principal da empresa, tanto nas instalacións desta coma fora das mesmas.

Na táboa salarial anexa ao presente convenio se fai constar o Grupo Profesional ao que quedan adscritos os diferentes postos de traballo.

ARTIGO 43º.- SUBROGACIÓN DO PERSOAL NOS CONTRATOS COAS ADMINISTRACIÓN E ENTES PÚBLICOS.- Ao obxecto de contribuír e garantir o principio de estabilidade no emprego, as partes conveñen en establecer, a partires da publicación do presente Convenio no Boletín Oficial da Provincia de Lugo, unha cláusula de subrogación do persoal nos contratos coas administración e entes públicos suxeitos a licitación conforme a Lei de Contratos do Sector Público.

Conforme ao previsto no parágrafo anterior, se á finalización dun contrato público, pola causa que sexa, a empresa prestataria do servizo é substituída nunha nova licitación por outra empresa que resulte adxudicataria do citado servizo, as persoas traballadoras da empresa cesante terán dereito a pasar á nova adxudicataria, quen se subrogará en todos os dereitos e obrigas derivadas das relacións laborais, coas limitacións e exclusións que a continuación se expoñen:

- a) A subrogación só alcanzará ás persoas traballadoras da empresa cesante con contrato de calquera tipo en vigor á data de facerse efectiva a subrogación cunha antigüidade igual ou superior a seis meses na contrata, entendéndose a estes efectos que se reúne o requisito de antigüidade cando a persoa traballadora tivera prestado servizos á contrata con adicación plena durante os seis meses anteriores á subrogación, non aplicándose por tanto esta ás persoas traballadoras que estiveran vinculadas á empresa cesante en outras contratas ou servizos total ou parcialmente.

Aos efectos do cumprimento deste apartado, considérase que existe adicación plena aínda que a persoa traballadora prestase traballo en outras contratas ou servizos sempre que, en termos de xornada anual, estes últimos servizos non superen o 20% da xornada máxima ordinaria prevista no Convenio Colectivo para o período avaliado, contemplada proporcionalmente nos supostos de contratos a tempo parcial, nos derradeiros seis meses efectivamente traballados inmediatamente anteriores á data de vencemento da contrata que xera dereito á subrogación.

- b) A subrogación tamén alcanzará ao persoal que, reunindo os requisitos establecidos no apartado anterior, estean incurso nalgunha das causas de suspensión do contrato previstas no artigo 45 do vixente Estatuto dos Traballadores así como ás persoas traballadoras que estiveran contratados/as para substituír a aqueles/as a medio de contrato de interinidade, non sendo de aplicación nestes derradeiros supostos -interinos/as-, o requisito de seis meses de antigüidade previsto no apartado anterior.
- c) A subrogación tamén alcanzará ao persoal que, reunindo os requisitos establecidos no apartado a), estean en situación de xubilación parcial así como ás persoas traballadoras que estiveran contratados/as para substituír a xornada de xubilación parcial a medio de contrato de relevo, non sendo de aplicación neste derradeiros supostos -relevistas- o requisito de seis meses de antigüidade previsto no apartado a).
- d) A natureza temporal, no seu caso, dos contratos do persoal subrogable non se desvirtuará polo feito de que opere a subrogación, polo que se extinguirán na data pactada nos mesmos.
- e) Para facer efectiva a subrogación, a nova empresa adxudicataria comunicará á empresa saínte, de xeito fidedigno, ser a nova adxudicataria.
- f) A súa vez, a empresa saínte virá obrigada a comunicar á empresa entrante ou nova adxudicataria o seu cesamento na contrata, así como a relación nominal do persoal que ten que ser subrogado de conformidade co presente artigo. A estes efectos a empresa saínte entregará á empresa entrante ou nova adxudicataria, no prazo máximo de 5 días laborais a contar dende que teña coñecemento da nova empresa adxudicataria, a seguinte documentación:

Relación completa do persoal ao que alcanza o dereito de subrogación.

Copia dos contratos individuais e, no seu caso, prórrogas, das persoas traballadoras ás que alcanza o dereito de subrogación.

Copia das nóminas dos derradeiros seis meses das persoas traballadoras aos que alcanza o dereito de subrogación, así como a liquidación de haberes destes/as.

Certificado de estar ao corrente no pago de cotas á Seguridade Social.

Copia dos TC2 dos derradeiros seis meses.

No seu caso, copia dos pactos de empresa subscritos coa representación legal das persoas traballadoras, debidamente rexistrados. Estes pactos serán de obrigado cumprimento para a empresa entrante sempre que se subscribisen con seis meses de antelación, esixíndose o mesmo requisito de antigüidade para o respecto ás melloras ou condicións mais beneficiosas das establecidas no presente Convenio Colectivo.

- g) A empresa saínte será a única responsable do pago de salarios e cotas de Seguridade Social correspondentes ao período de tempo no que as persoas traballadoras subrogadas estiveran ao seu servizo.

ARTIGO 44º.- RÉXIME DICIPLINARIO.- Na procura de manter un ambiente laboral respectuoso coa normal convivencia, ordenación técnica e organización da empresa, a dirección desta poderá sancionar as accións ou omisións culpables das persoas traballadoras que supoñan un incumprimento contractual dos seus deberes laborais de acordo coa gradación de faltas, procedemento e sancións previstas no Acordo Xeral para as Empresas de Transporte de Mercadorías por Estrada vixente en cada momento.

DISPOSICIÓN ADICIONAIS

Primeira.- As partes asinantes comprométese a reunila Comisión Paritaria do Convenio para o caso de que se produza unha modificación na regulación dos tempos de conducción e descanso e que esta entre en vigor durante a vixencia do Convenio, elo co fin de analizar as modificacións que se produciran e a súa repercusión en materia de xornada.

Segunda.- Medidas para a igualdade e non discriminación do colectivo LGTBI

De conformidade co establecido no artigo 2.1 do RD 1026/2024, acórdanse unha serie de medidas para a igualdade e non discriminación das persoas LGTBI no ámbito de aplicación do presente Convenio de obrigado cumprimento para as empresas de máis de 50 persoas traballadoras.

Medidas planificadas

Primeiro. Igualdade de trato e non-discriminación.

As partes asinantes manifestan o total rexeitamento a calquera conduta que sexa discriminatoria por razón de sexo, identidade ou orientación sexual, expresión de xénero ou características sexuais de calquera persoa traballadora.

Garantirase a igualdade efectiva de trato e oportunidades a todas as persoas traballadoras da empresa. Con este fin, implantaranse todas as medidas que sexan necesarias para eliminar calquera tipo de discriminación por razón de raza, etnia, idade, nacionalidade, lingua, educación, capacidade, relixión, por razón de sexo, orientación sexual, expresión ou identidade de xénero.

Segundo. Acceso ao emprego.

As empresas deberán erradicar estereotipos no acceso ao emprego das persoas LGTBI, en especial a través da formación adecuada das persoas que participan nos procesos de selección.

Para iso deberase garantir un adecuado proceso de selección e contratación que priorice a formación ou idoneidade da persoa para o posto de traballo, independentemente da súa orientación e identidade sexual ou a súa expresión de xénero, con especial atención ás persoas trans como colectivo especialmente vulnerable.

Terceiro. Clasificación e promoción profesional.

Os criterios para a clasificación, promoción profesional e ascensos, deben garanti-la non discriminación directa ou indirecta para as persoas LGTBI, baseándose en elementos obxectivos, entre outros os de cualificación e capacidade, garantindo o desenvolvemento da súa carreira profesional en igualdade de condicións.

Garantirase o principio de igualdade de trato e non-discriminación no acceso aos postos de traballo na empresa, nas condicións de traballo, igualdade salarial, na formación e na promoción profesional das persoas con diversidade sexual e/ou expresión de xénero, incluíndo accións específicas para os colectivos máis vulnerables.

Cuarto. Formación, sensibilización e linguaxe.

As empresas integrarán nos seus plans de formación módulos específicos sobre os dereitos das persoas LGTBI no ámbito laboral, con especial incidencia na igualdade de trato e oportunidades e na non-discriminación. A formación irá dirixida a toda o cadro de persoal, incluíndo os mandos intermedios, postos directivos e persoas traballadoras con responsabilidade no enderezo de persoal e recursos humanos. Os aspectos mínimos que deberán conter son:

- Coñecemento xeral e difusión do conxunto de medidas planificadas LGTBI recollidas no ou os convenios colectivos de aplicación na empresa ou os acordos de empresa se é o caso, así como o seu alcance e contido.
- Coñecemento das definicións e conceptos básicos sobre diversidade sexual, familiar e de xénero contidas na Lei 4/2023, do 28 de febreiro (EDL 2023/3076), para a igualdade real e efectiva das persoas trans e para a garantía dos dereitos das persoas LGTBI.
- Coñecemento e difusión do protocolo de acompañamento ás persoas trans no emprego, en caso de que se dispoña del.
- Coñecemento e difusión do protocolo para a prevención, detección e actuación fronte ao acoso discriminatorio ou violencia por razón de orientación e identidade sexual, expresión de xénero e características sexuais.

Fomentaranse medidas para garanti-la utilización dunha linguaxe respectuosa coa diversidade.

Quinto. Contornos laborais diversos, seguros e inclusivos.

Promoverase a heteroxeneidade dos cadros de colas para lograr contornos laborais diversos, inclusivos e seguros. Para iso garantirase a protección contra comportamentos LGTBifóbicos, especialmente, a través dos protocolos fronte ao acoso e a violencia no traballo.

Sexto. Permisos e beneficios sociais.

Deberase atender á realidade das familias diversas, cónxuxes e parellas de feito LGTBI, garantindo o acceso aos permisos, beneficios sociais e dereitos sen discriminación por razón de orientación e identidade sexual e expresión de xénero.

Neste sentido garantiráselles a todas as persoas traballadoras o desfrute en condicións de igualdade dos permisos que, para a asistencia a consultas médicas ou trámites legais, con especial atención ás persoas trans.

Protocolo de actuación fronte ao acoso e violencia contra as persoas LGTBI

Todas aquelas empresas que contén cun protocolo de acoso por razón de sexo, entenderase automaticamente ampliado o seu obxecto incluíndo acoso por orientación e identidade sexual, expresión de xénero ou características sexuais.

Para todas aquelas empresas que non contén cun protocolo de acoso, aplicarase o seguinte protocolo:

Protocolo fronte ao acoso por razón de sexo, orientación, identidade sexual e expresión de xénero

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

As partes asinantes deste convenio, empresas e sindicatos manifestan o seu máis profundo rexeitamento a calquera tipo de situación, actitudes e comportamentos constitutivos de acoso sexual ou acoso por razón de sexo, orientación e identidade sexual e expresión de xénero no ámbito laboral.

As empresas afectadas por este convenio comprométese así, a actuar de maneira efectiva, pondo en marcha os mecanismos necesarios para conseguir que os lugares de traballo estean libres de situacións de acoso sexual e acoso por razón de sexo, orientación e identidade sexual e expresión de xénero no ámbito laboral mediante o establecemento de medidas preventivas e os procedementos específicos descritos neste convenio.

A dignidade da persoa, os dereitos inviolables que lle son inherentes, o libre desenvolvemento da personalidade, o dereito á intimidade, a integridade física e moral e o principio de igualdade e de non-discriminación por calquera condición ou circunstancia persoal ou social son dereitos fundamentais da Constitución española. No ámbito da Unión Europea estableceuse un marco legal para protexer as traballadoras e os traballadores que son obxecto de discriminación por razóns de orientación sexual. Adoptáronse dúas directivas de obrigado cumprimento para todos os Estados membros: a Directiva marco para a igualdade de trato no emprego (2007/78 / CE), que inclúe a orientación sexual entre os motivos de non-discriminación e a Directiva relativa á aplicación do principio de igualdade de oportunidades e igualdade de trato entre os homes e mulleres no emprego (2006/54 / CE), que prohibe a discriminación no emprego. Por outra parte, o Estatuto dos traballadores dispón de maneira específica o dereito ao respecto á intimidade e á consideración debida á dignidade de toda persoa traballadora, comprendida a protección fronte a ofensas verbais ou físicas de natureza sexual, fronte ao acoso por razón de orixe racial ou étnica, relixión ou conviccións, discapacidade, idade ou orientación sexual.

As actuacións dispostas levaranse a cabo coas debidas garantías e tomando en consideración a normativa laboral de referencia e as declaracións de principios e dereitos fundamentais no traballo.

DEFINICIÓN DE ACOSO SEXUAL E ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

1.- "O acoso sexual é calquera comportamento, verbal ou físico, de natureza sexual, que teña o propósito ou produza o efecto de atentar contra a dignidade dunha persoa, en particular cando se crea un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo".

2.- "Constitúe acoso por razón de sexo calquera comportamento realizado en función do sexo dunha persoa, co propósito ou o efecto de atentar contra a súa dignidade e de crear un contorno intimidatorio, degradante ou ofensivo"

3.- Constitúe o acoso por orientación sexual ou identidade de xénero é calquera conduta que persiga denigrar, ofender ou humillar ás persoas pola súa orientación sexual ou identidade de xénero.

MEDIDAS PREVENTIVAS

Establécense como medidas preventivas de acoso no ámbito de aplicación deste convenio, as seguintes:

1.- Sensibilizar o persoal tanto na definición e formas de manifestación dos diferentes tipos de acoso, como nos procedementos de actuación determinados neste protocolo.

2.- Divulgar os principios enunciados e obxectivos recollidos en materia de acoso, empregándose de ser necesarias, as medidas disciplinarias previstas na lexislación laboral de aplicación e o principio de

corresponsabilidade na vixilancia dos comportamentos laborais, con especial encomenda a persoal con mando e persoal de dirección.

3.- Difundir este protocolo, para coñecemento de toda o cadro de coñecemento e a súa representación legal, con obxecto de previr, desalentar e evitar comportamentos de acoso, divulgando o máis amplamente posible dentro da empresa o seu contido, polas canles habituais de comunicación interna (taboleiro de anuncios, Internet, intranet, etc.).

PROCEDEMENTOS DE ACTUACIÓN

Protexerase en todo momento, a intimidade, confidencialidade e dignidade das persoas afectadas, procurando a protección suficiente da vítima, tendo en conta as posibles consecuencias, tanto físicas como psicolóxicas, que deriven desta situación.

No caso de terceiras persoas afectadas polo proceso, na súa condición de denunciante e/ou testemuñas, garantirase en todo momento que non sufran ningún tipo de represalias.

Nas empresas afectadas por este convenio, a Dirección da empresa designará a persoa ou persoas responsables do tratamento dos casos de acoso, dando traslado ao cadro de persoal para o seu coñecemento.

A iniciación dos procedementos aquí descritos terá lugar a partir da comunicación dos feitos, de forma verbal ou escrita, por parte da persoa vítima ou terceiras persoas coa achega de indicios suficientes.

En caso de denuncia presentada por terceiras persoas, a presunta vítima deberá ser coñecedora da denuncia e confirmar a existencia do acoso, decidindo esta, en última instancia, se quere que esta se interpoña, con base no principio de respecto e protección ás persoas, recoñecido neste protocolo.

Procedemento informal:

De forma verbal a persoa que se considere vítima de acoso comunicarllo a quen ela considere oportuno: á persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, aos membros da Comisión de Igualdade constituída na empresa (se a houber); á dirección da empresa e/ou aos representantes sindicais. En caso de non existir representación sindical, tamén se poderá dirixir aos sindicatos asinantes deste convenio.

En atención a que se pretende é que a conducta indesexada cese, procederase co fin de que, coa maior brevidade, pola Dirección da empresa, se proceda a advertirle á persoa que foi acusada de cometer acoso, que a dita conducta está prohibida na empresa, que é ofensiva ou incómoda e que interfere no seu traballo, requiríndose para que, de ser certo, proceda a pór inmediatamente fin a ela.

Se a vítima non queda satisfeita coa resolución adoptada, poderá solicitar a apertura do procedemento formal. En todo caso, deste procedemento informal remitiráselle informe á dirección da empresa e/ou á Comisión de Igualdade para o seu coñecemento e validez.

Procedemento formal:

Como mecanismo de intervención e denuncia, a comunicación deberase formalizar por escrito, por parte da persoa vítima ou terceira persoa coñecedora dos feitos. Canalizarse a través da persoa designada como responsable do tratamento destes casos na empresa, dos membros da Comisión de Igualdade constituída na empresa (se a houber); da dirección da empresa e/ou dos representantes sindicais. En caso de non existir representación sindical, tamén se poderá dirixir aos sindicatos asinantes deste convenio.

Recibida a denuncia, procederase á apertura de expediente informativo, no cal o instrutor/a será a persoa responsable do tratamento destes casos, e o secretario/a unha persoa da representación sindical, para o caso de que o houber. No seu defecto, a vítima elixirá ou ben a un compañeiro/a de traballo ou a un/a representante dun dos sindicatos asinantes que a vítima designe. Para realizar as oportunas investigacións e resolver será como máximo de 15 días hábiles, a partir da recepción da denuncia.

Na denuncia, quedará documentada a identificación da persoa vítima, da persoa acosadora e se a denuncia a interpón unha terceira persoa, esta deberá tamén identificarse. Así mesmo, deberá constar unha descrición detallada da conduta de acoso imputada e a asina da persoa denunciante en proba de conformidade.

Finalizado o expediente, porase en coñecemento da Comisión Paritaria de Igualdade Provincial deste convenio, a existencia dun expediente informativo sobre acoso laboral, o cal concluíu sen acoso ou con acoso, neste último caso identificarase se o acoso é horizontal ou vertical.

A vítima de acoso en prevención dun deterioro da situación ou dun posible risco para a súa saúde e a súa seguridade, poderá solicitar que se adopten as medidas necesarias para evitar, durante a tramitación do expediente, que vítima e acosador, compartan espazo, nin tempo laboral, se estas medidas fosen posibles. En calquera caso, as medidas non poderán supor un empeoramento das condicións laborais da vítima.

Este protocolo de actuación non impide que a vítima poida iniciar accións legais, se así o considera, e/ou interpoñer denuncia ante a Inspección de Traballo.

RÉXIME DISCIPLINARIO

A constatación da existencia de acoso en calquera das modalidades descritas neste protocolo será considerada como infracción moi grave en materia de relacións laborais.

As infraccións en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación, identidade sexual ou expresión de xénero, calquera que sexa o suxeito activo dela, sempre que, coñecido pola dirección da empresa, este non adoptase as medidas necesarias para impedilo, darán lugar a responsabilidade a través dun sistema de reparacións ou indemnizacións que sexan reais, efectivas e proporcionadas ao prexuízo sufrido, e sancionaranse atendendo ás circunstancias, de acordo coa normativa laboral vixente.

No caso de que se conclúa que non houbo acoso farase constar no expediente.

RÉXIME DE INCOMPATIBILIDADES

En caso de que calquera das persoas implicadas nun procedemento concreto (denunciante/ denunciado/a) tivese unha relación de parentesco, por afinidade ou por consanguinidade, ou unha relación de amizade ou inimidade manifesta coa persoa encargada de tramitar e/ou resolver, e para os supostos en que esta estivese adscrita ó mesmo organismo e/ou departamento que o da persoa denunciante ou denunciada, quedará automaticamente invalidada para formar parte do procedemento de resolución.

PROTECCIÓN DE DATOS

Toda a información relativa aos procedementos desenvolvidos ao abeiro deste protocolo ten a expresa consideración de reservada e secreta, tendo unicamente acceso a ela as partes implicadas, a dirección da empresa e/ou a representación sindical, sen prexuízo dos casos determinados polo réxime de incompatibilidades, que quedarán excluídos dela.

TÁBOA SALARIAL 2025 CONVENIO TRANSPORTE MERCADORÍAS POR ESTRADA

Resultante de aplicar, sobre a táboa salarial de 2022, incremento do 3,1% para 2023; 2,8% para 2024; e 4% para 2025.

Vixencia dende o 01/01/2026

POSTO DE TRABALLO	GRUPO PROF.	SOLDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSOAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Xefe/a de Servicio	I	1.714,97	147,42	27.493,59
Inspector/a principal	I	1.530,37	147,42	24.724,59
Subgrupo B				
Enxeñeiro/a e Licenciado/a	I	1.522,85	147,42	24.611,79
Enxeñeiro/a Técnico e Auxiliar Titulado/a	I	1.274,93	147,42	20.892,99
Axudante Técnico Sanitario	IV	1.183,81	147,42	19.526,19
PERSOAL ADMINISTRATIVO				
Xefe/a de Sección	I	1.313,11	147,42	21.465,69
Xefe/a de Negociado	I	1.237,80	147,42	20.336,04
Oficial de 1ª	II	1.160,80	147,42	19.181,04
Oficial de 2ª	II	1.128,03	147,42	18.689,49
Auxiliar Administrativo/a	II	1.128,03	147,42	18.689,49
PERSOAL DE AXENCIAS DE TRANSPORTE				
Encargado/a Xeral	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Encargado/a de Almacén	III	1.301,90	147,42	21.297,54
Capataz	III	1.250,66	147,42	20.528,94

Auxiliar de Almacén e Báscula	III	1.128,03	147,42	18.689,49
Mozo/a Especializado/a/a (día)	III	37,66	147,42	18.904,34
Mozo/a Carga e Descarga e Reparto (día)	III	37,66	147,42	18.904,34

PERSOAL DE TRANSPORTE DE MERCADORÍAS**I**

Xefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Xefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.301,90	147,42	21.297,54
Xefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.250,66	147,42	20.528,94
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	40,48	147,42	20.187,44
Conductor/a (día)	III	39,46	147,42	19.723,34
Conductor/a-Repartidor/a (día)	III	40,48	147,42	20.187,44
Conductor/a Motocicleta e Furgoneta (día)	III	38,29	147,42	19.190,99
Axudante (día)	III	37,66	147,42	18.904,34
Mozo/a Especializado/a/a (día)	III	37,66	147,42	18.904,34
Mozo/a (día)	III	37,66	147,42	18.904,34

PERSOAL DE GARAXES E APARCAMENTOS

Encargado/a Xeral de 1ª	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Encargado/a Xeral de 2ª	I	1.301,92	147,42	21.297,84
Encargado/a de Almacén	III	1.250,66	147,42	20.528,94
Engraxador/a-Lavacoches (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34
Garda Caixeiro/a (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34
Garda de Noite e Día. Mozo/a (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34

PERSOAL DE ESTACIÓNS DE LAVADO E ENGRASE

Encargado/a de 1ª	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Encargado/a de 2ª	I	1.301,92	147,42	21.297,84
Engraxador/a. Mozo/a de Servicio (día)	IV	34,52	147,42	17.475,64

PERSOAL DE TRANSPORTE DE MOBLES, MUSANZAS E GARDAMOBLES

Xefe/a de Tráfico	I	1.353,16	147,42	22.066,44
Inspector/a Visitador/a	I	1.301,90	147,42	21.297,54
Encargado/a de almacén gardamobles. Capataz	III	1.250,66	147,42	20.528,94
Mozo/a Especializado/a (día)	III	37,88	147,42	19.004,44
Mozo/a (día)	III	37,66	147,42	18.904,34
Carpinteiro/a (día)	IV	39,03	147,42	19.527,69
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	40,48	147,42	20.187,44
Conductor/a (día)	III	39,44	147,42	19.714,24

Conductor/a Furgoneta e Motocicleta (día)	III	38,29	147,42	19.190,99
Capitonista (día)	III	37,97	147,42	19.045,39

PERSOAL DE TALLERES

Xefe/a de Taller	I	1.403,31	147,42	22.818,69
Encargado/a ou Contramestre	I	1.256,37	147,42	20.614,59
Encargado/a Xeral	I	1.212,73	147,42	19.959,99
Encargado/a de Almacén	III	1.166,55	147,42	19.267,29
Xefe/a de Equipo (día)	III	41,03	147,42	20.437,69
Oficial de 1ª (día)	IV	39,99	147,42	19.964,49
Oficial de 2ª (día)	IV	38,29	147,42	19.190,99
Oficial de 3ª. Mozo/a de Taller (día)	IV	37,66	147,42	18.904,34

PERSOAL DE GRÚAS

Conductor/a Mecánico/a (día)	III	52,53	147,42	25.670,19
Conductor/a Gruísta (día)	III	48,33	147,42	23.759,19
Operador de Grúa (día)	III	44,17	147,42	21.866,39

PERSOAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Porteiro/a e Vixiante	IV	1.143,83	147,42	18.926,49
Limpador/a (por horas)	IV	15,04	147,42	8.612,24

TÁBOA SALARIAL 2026 CONVENIO TRANSPORTE MERCADORÍAS POR ESTRADA

Vixencia dende 01/01/2026 ao 31/12/2026

POSTO DE TRABALLO	GRUPO PROF.	SOLDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSOAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Xefe/a de Servicio	I	1.766,42	151,84	28.318,38
Inspector/a principal	I	1.576,28	151,84	25.466,28
Subgrupo B				
Enxeñeiro/a e Licenciado/a	I	1.568,54	151,84	25.350,18
Enxeñeiro/a Técnico e Auxiliar Titulado/a	I	1.313,18	151,84	21.519,78
Axudante Técnico Sanitario	IV	1.219,32	151,84	20.111,88
PERSOAL ADMINISTRATIVO				
Xefe/a de Sección	I	1.352,50	151,84	22.109,58
Xefe/a de Negociado	I	1.274,93	151,84	20.946,03
Oficial de 1ª	II	1.195,62	151,84	19.756,38

Oficial de 2ª	II	1.161,87	151,84	19.250,13
Auxiliar Administrativo/a	II	1.161,87	151,84	19.250,13

PERSONAL DE AXENCIAS DE TRANSPORTE

Encargado/a Xeral	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Encargado/a de Almacén	III	1.340,96	151,84	21.936,48
Capataz	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Auxiliar de Almacén e Báscula	III	1.161,87	151,84	19.250,13
Mozo/a Especializado/a/a/a/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Mozo/a Carga e Descarga e Reparto (día)	III	38,79	151,84	19.471,53

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MERCADORÍAS**I**

Xefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Xefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.340,96	151,84	21.936,48
Xefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	41,69	151,84	20.791,03
Conductor/a (día)	III	40,64	151,84	20.313,28
Conductor/a-Repartidor/a (día)	III	41,69	151,84	20.791,03
Conductor/a Motocicleta e Furgoneta (día)	III	39,44	151,84	19.767,28
Axudante (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Mozo/a Especializado/a/a/a/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Mozo/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53

PERSONAL DE GARAXES E APARCAMENTOS

Encargado/a Xeral de 1ª	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Encargado/a Xeral de 2ª	I	1.340,98	151,84	21.936,78
Encargado/a de Almacén	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Engraxador/a-Lavacoches (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53
Garda Caixeiro/a (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53
Garda de Noite e Día. Mozo/a (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53

PERSONAL DE ESTACIONES DE LAVADO E ENGRASE

Encargado/a de 1ª	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Encargado/a de 2ª	I	1.340,98	151,84	21.936,78
Engraxador/a. Mozo/a de Servicio (día)	IV	35,56	151,84	18.001,88

PERSONAL DE TRANSPORTE DE MOBLES, MUSANZAS E GARDAMOBLES

Xefe/a de Tráfico	I	1.393,75	151,84	22.728,33
Inspector/a Visitador/a	I	1.340,96	151,84	21.936,48

Encargado/a de almacén gardamobles. Capataz	III	1.288,18	151,84	21.144,78
Mozo/a Especializado/a (día)	III	39,02	151,84	19.576,18
Mozo/a (día)	III	38,79	151,84	19.471,53
Carpinteiro/a (día)	IV	40,20	151,84	20.113,08
Condutor/a Mecánico/a (día)	III	41,69	151,84	20.791,03
Condutor/a (día)	III	40,62	151,84	20.304,18
Condutor/a Furgoneta e Motocicleta (día)	III	39,44	151,84	19.767,28
Capitonista (día)	III	39,11	151,84	19.617,13

PERSOAL DE TALLERES

Xefe/a de Taller	I	1.445,41	151,84	23.503,23
Encargado/a ou Contramestre	I	1.294,06	151,84	21.232,98
Encargado/a Xeral	I	1.249,11	151,84	20.558,73
Encargado/a de Almacén	III	1.201,55	151,84	19.845,33
Xefe/a de Equipo (día)	III	42,26	151,84	21.050,38
Oficial de 1ª (día)	IV	41,19	151,84	20.563,53
Oficial de 2ª (día)	IV	39,44	151,84	19.767,28
Oficial de 3ª. Mozo/a de Taller (día)	IV	38,79	151,84	19.471,53

PERSOAL DE GRÚAS

Condutor/a Mecánico/a (día)	III	54,11	151,84	26.442,13
Condutor/a Gruísta (día)	III	49,78	151,84	24.471,98
Operador de Grúa (día)	III	45,50	151,84	22.524,58

PERSOAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Porteiro/a e Vixiante	IV	1.178,14	151,84	19.494,18
Limpador/a (por horas)	IV	15,49	151,84	8.870,03

TÁBOA SALARIAL 2027 CONVENIO TRANSPORTE MERCADORÍAS POR ESTRADA

Vixencia dende o 01/01/2027 ao 31/12/2027

POSTO DE TRABALLO	GRUPO PROF.	SOLDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSOAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Xefe/a de Servicio	I	1.828,24	157,15	29.309,40
Inspector/a principal	I	1.631,45	157,15	26.357,55
Subgrupo B				
Enxeñeiro/a e Licenciado/a	I	1.623,44	157,15	26.237,40

Enxeñeiro/a Técnico e Auxiliar Titulado/a	I	1.359,14	157,15	22.272,90
Axudante Técnico Sanitario	IV	1.262,00	157,15	20.815,80

PERSOAL ADMINISTRATIVO

Xefe/a de Sección	I	1.399,84	157,15	22.883,40
Xefe/a de Negociado	I	1.319,55	157,15	21.679,05
Oficial de 1ª	II	1.237,47	157,15	20.447,85
Oficial de 2ª	II	1.202,54	157,15	19.923,90
Auxiliar Administrativo/a	II	1.202,54	157,15	19.923,90

PERSOAL DE AXENCIAS DE TRANSPORTE

Encargado/a Xeral	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Encargado/a de Almacén	III	1.387,89	157,15	22.704,15
Capataz	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Auxiliar de Almacén e Báscula	III	1.202,54	157,15	19.923,90
Mozo/a Especializado/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Mozo/a Carga e Descarga e Reparto (día)	III	40,15	157,15	20.154,05

PERSOAL DE TRANSPORTE DE MERCADORÍAS

I

Xefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Xefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.387,89	157,15	22.704,15
Xefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Condutor/a Mecánico/a (día)	III	43,15	157,15	21.519,05
Condutor/a (día)	III	42,06	157,15	21.023,10
Condutor/a-Repardidor/a (día)	III	43,15	157,15	21.519,05
Condutor/a Motocicleta e Furgoneta (día)	III	40,82	157,15	20.458,90
Axudante (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Mozo/a Especializado/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Mozo/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05

PERSOAL DE GARAXES E APARCAMENTOS

Encargado/a Xeral de 1ª	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Encargado/a Xeral de 2ª	I	1.387,91	157,15	22.704,45
Encargado/a de Almacén	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Engraxador/a-Lavacoche (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05
Garda Caixeiro/a/a (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05
Garda de Noite e Día. Mozo/a (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05

PERSOAL DE ESTACIÓNS DE LAVADO E ENGRASE

Encargado/a de 1ª	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Encargado/a de 2ª	I	1.387,91	157,15	22.704,45
Engraxador/a. Mozo/a de Servicio (día)	IV	36,80	157,15	18.629,80

PERSOAL DE TRANSPORTE DE MOBLES, MUSANZAS E GARDAMOBLES

Xefe/a de Tráfico	I	1.442,53	157,15	23.523,75
Inspector/a Visitador/a	I	1.387,89	157,15	22.704,15
Encargado/a de almacén gardamobles. Capataz	III	1.333,27	157,15	21.884,85
Mozo/a Espacilizado (día)	III	40,39	157,15	20.263,25
Mozo/a (día)	III	40,15	157,15	20.154,05
Carpinteiro (día)	IV	41,61	157,15	20.818,35
Condutor/a Mecánico/a (día)	III	43,15	157,15	21.519,05
Condutor/a (día)	III	42,04	157,15	21.014,00
Condutor/a Furgoneta e Motocicleta (día)	III	40,82	157,15	20.458,90
Capitonista (día)	III	40,48	157,15	20.304,20

PERSOAL DE TALLERES

Xefe/a de Taller	I	1.496,00	157,15	24.325,80
Encargado/a ou Contramestre	I	1.339,35	157,15	21.976,05
Encargado/a Xeral	I	1.292,83	157,15	21.278,25
Encargado/a de Almacén	III	1.243,60	157,15	20.539,80
Xefe/a de Equipo (día)	III	43,74	157,15	21.787,50
Oficial de 1ª (día)	IV	42,63	157,15	21.282,45
Oficial de 2ª (día)	IV	40,82	157,15	20.458,90
Oficial de 3ª. Mozo/a de Taller (día)	IV	40,15	157,15	20.154,05

PERSOAL DE GRÚAS

Condutor/a Mecánico/a (día)	III	56,00	157,15	27.365,80
Condutor/a Gruísta (día)	III	51,52	157,15	25.327,40
Operador/a de Grúa (día)	III	47,09	157,15	23.311,75

PERSOAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Porteiro/a e Vixiante	IV	1.219,37	157,15	20.176,35
Limpador/a (por horas)	IV	16,03	157,15	9.179,45

TÁBOA SALARIAL 2028 CONVENIO TRANSPORTE MERCADORÍAS POR ESTRADA

Vixencia dende o 01/01/2028 ao 31/12/2028

POSTO DE TRABALLO	GRUPO PROF.	SOLDO BASE	PLUS CONVENIO	RETRIBUC. ANUAL
PERSOAL TÉCNICO SUPERIOR				
Subgrupo A				
Xefe/a de Servicio	I	1.892,23	162,65	30.335,25
Inspector/a principal	I	1.688,55	162,65	27.280,05
Subgrupo B				
Enxeñeiro/a e Licenciado/a	I	1.680,26	162,65	27.155,70
Enxeñeiro/a Técnico e Auxiliar Titulado/a	I	1.406,71	162,65	23.052,45
Axudante Técnico Sanitario	IV	1.306,17	162,65	21.544,35
PERSOAL ADMINISTRATIVO				
Xefe/a de Sección	I	1.448,83	162,65	23.684,25
Xefe/a de Negociado	I	1.365,73	162,65	22.437,75
Oficial de 1ª	II	1.280,78	162,65	21.163,50
Oficial de 2ª	II	1.244,63	162,65	20.621,25
Auxiliar Administrativo/a	II	1.244,63	162,65	20.621,25
PERSOAL DE AXENCIAS DE TRANSPORTE				
Encargado/a Xeral	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Encargado/a de Almacén	III	1.436,47	162,65	23.498,85
Capataz	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Auxiliar de Almacén e Báscula	III	1.244,63	162,65	20.621,25
Mozo/a Especializado (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
Mozo/a Carga e Descarga e Reparto (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
PERSOAL DE TRANSPORTE DE MERCADORÍAS				
I				
Xefe/a de Tráfico de 1ª	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Xefe/a de Tráfico de 2ª	III	1.436,47	162,65	23.498,85
Xefe/a de Tráfico de 3ª	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	44,66	162,65	22.272,10
Conductor/a (día)	III	43,53	162,65	21.757,95
Conductor/a-Repatriador/a (día)	III	44,66	162,65	22.272,10
Conductor/a Motocicleta e Furgoneta (día)	III	42,25	162,65	21.175,55
Axudante (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
Mozo/a Especializado (día)	III	41,56	162,65	20.861,60

Mozo/a (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
--------------	-----	-------	--------	-----------

PERSOAL DE GARAXES E APARCAMENTOS

Encargado/a Xeral de 1ª	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Encargado/a Xeral de 2ª	I	1.436,49	162,65	23.499,15
Encargado/a de Almacén	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Engraxador/a-Lavacoches (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60
Garda Caixeiro/a (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60
Garda de Noite e Día. Mozo/a (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60

PERSOAL DE ESTACIÓNS DE LAVADO E ENGRASE

Encargado/a de 1ª	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Encargado/a de 2ª	I	1.436,49	162,65	23.499,15
Engraxador/a. Mozo/a de Servicio (día)	IV	38,09	162,65	19.282,75

PERSOAL DE TRANSPORTE DE MOBLES, MUSANZAS E GARDAMOBLES

Xefe/a de Tráfico	I	1.493,02	162,65	24.347,10
Inspector/a Visitador/a	I	1.436,47	162,65	23.498,85
Encargado/a de almacén gardamobles. Capataz	III	1.379,93	162,65	22.650,75
Mozo/a Espacilizado/a (día)	III	41,80	162,65	20.970,80
Mozo/a (día)	III	41,56	162,65	20.861,60
Carpinteiro/a (día)	IV	43,07	162,65	21.548,65
Conductor/a Mecánico/a (día)	III	44,66	162,65	22.272,10
Conductor/a (día)	III	43,51	162,65	21.748,85
Conductor/a Furgoneta e Motocicleta (día)	III	42,25	162,65	21.175,55
Capitonista (día)	III	41,90	162,65	21.016,30

PERSOAL DE TALLERES

Xefe/a de Taller	I	1.548,36	162,65	25.177,20
Encargado/a ou Contramestre	I	1.386,23	162,65	22.745,25
Encargado/a Xeral	I	1.338,08	162,65	22.023,00
Encargado/a de Almacén	III	1.287,13	162,65	21.258,75
Xefe/a de Equipo (día)	III	45,27	162,65	22.549,65
Oficial de 1ª (día)	IV	44,12	162,65	22.026,40
Oficial de 2ª (día)	IV	42,25	162,65	21.175,55
Oficial de 3ª. Mozo/a de Taller (día)	IV	41,56	162,65	20.861,60

PERSOAL DE GRÚAS

Conductor/a Mecánico/a (día)	III	57,96	162,65	28.323,60
------------------------------	-----	-------	--------	-----------

Conductor/a Gruísta (día)	III	53,32	162,65	26.212,40
Operador/a de Grúa (día)	III	48,74	162,65	24.128,50

PERSOAL SUBALTERNO

Cobrador/a de Facturas, Telefonista, Porteiro/a e Vixiante	IV	1.262,05	162,65	20.882,55
Limpador/a (por horas)	IV	16,59	162,65	9.500,25

R. 0519

CONCELLOS
ANTAS DE ULLA
Anuncio

APROBACIÓN DEFINITIVA DE MODIFICACIÓN DO CADRO DE PERSOAL 2026

Despois de quedar definitivamente aprobada polo Pleno deste Concello a modificación do Cadro de Persoal do Concello de Antas de Ulla para a anualidade de 2026, por acordo adoptado en sesión ordinaria celebrada o día 29 de xaneiro de 2026, ao non presentarse alegacións nin reclamacións en prazo, faise público o mesmo:

MODIFICACIÓN DO CADRO DE PERSOAL DO CONCELLO DE ANTAS DE ULLA PARA A ANUALIDADE DE 2026:

1) A.E.D.L.: Funcionario de Carreira. Escala Administración Especial. Subgrupo A2. Código FAE02. Situación: Ocupada.

Complemento específico: 804,61 €

2) AUXILIAR ADMINISTRATIVO: Funcionario de Carreira. Escala Administración Xeral. Subgrupo C2. Código FAX04. Situación: Ocupada.

Complemento específico: 603,91 €

3) AUXILIAR SAF: Persoal laboral temporal. Subvencionado (12 meses). Subgrupo 09.

Salario base: 1.184,00 €

4) OPERARIO RECOLLIDA DE LIXO: Persoal laboral temporal. (6 meses). Subgrupo 10.

Redúcese a duración da contratación de 6 a 5 meses.

A modificación circunscríbese exclusivamente aos supostos expostos, considerándose correcto o resto do cadro de persoal.

Contra o presente Acordo, que pon fin á vía administrativa, pódese interpor recurso contencioso-administrativo, ante a Sala do Contencioso-Administrativo do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia, no prazo de dous meses a contar desde o día seguinte á publicación do presente anuncio, de conformidade co artigo 46 da Lei 29/1998, de 13 de xullo, da Xurisdición Contencioso-Administrativa.

Antas de Ulla, vinte e sete de febreiro de dous mil vinte e seis.- A alcaldesa, María Pilar García Porto.

R. 0520

GUNTÍN
Anuncio

ELECCIÓN DE XUÍZ DE PAZ TITULAR.

Don Ángel Pérez Rodríguez, Alcalde-presidente do Concello de Guntín, fai saber:

Que corresponde ao Pleno do concello elixir a persoa que será nomeada xuíz de paz titular deste municipio, conforme ao disposto nos artigos 101 e 102 da Lei orgánica do poder xudicial e nos artigos 4 e 5.1 do Regulamento 3/1995, do 7 de xuño, dos xuíces de paz.

Que se abre un prazo de quince días hábiles para que as persoas que estean interesadas e reúnan as condicións legais o soliciten mediante un escrito dirixido a esta Alcaldía.